

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA GURU MENGGUNAKAN METODE  
*BENEFIT COST RATIO*  
(Studi Kasus: SMAN 3 Teluk Kuantan)**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik  
Pada Jurusan Teknik Industri

**Oleh:**



**RINALDI**  
**10752000103**



**FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2013**

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA GURU MENGGUNAKAN METODE  
*BENEFIT COST RATIO*  
(Studi Kasus: SMAN 3 Teluk Kuantan)**

**RINALDI  
(10752000103)**

Tanggal Sidang : 24 Juni 2013  
Tanggal Wisuda : Nopember 2013

Jurusan Teknik Industri  
Fakultas Sains dan Teknologi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
Pekanbaru

**ABSTRAK**

SMA Negeri 3 Teluk Kuantan berdiri pada tahun 1979 sebagai sekolah swasta swadaya masyarakat. SMA Negeri 3 Teluk Kuantan terletak di Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singing Propinsi Riau. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah mengetahui *Benefit Cost Ratio* pada pendidikan dan pelatihan guru dan seberapa besar manfaat yang dirasakan oleh guru, siswa/i kelas 3, sekolah, orang tua, dan masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah Menghitung besaran Manfaat dan Biaya dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan, dan membandingkan *Benefit and Cost Ratio* dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan. Serta menyusun suatu rencana Pendidikan dan Pelatihan untuk kedepannya bagi Guru SMA Negeri 3 Teluk Kuantan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Benefit Cost Ratio* (BCR). Oleh karena itu penulis menghitung besaran manfaat yang dikonversi menjadi nilai uang dan biaya – biaya yang dikeluarkan kemudian akan dibandingkan antara manfaat dan biaya sehingga bisa diketahui hasil perbandingan antara *Benefit Cost Ratio* (BCR) terhadap kinerja guru yang melanjutkan pendidikan dan pelatihan guru, yang dirasakan manfaatnya oleh guru  $BCR > 1$ , siswa/i kelas 3  $BCR > 1$ , sekolah  $BCR > 1$ , orang tua  $BCR > 1$ , masyarakat  $BCR > 1$ . Ini berarti manfaat yang ditimbulkan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru berhasil atau layak sehingga bisa dirasakan.

**Keyword :** Pelatihan dan Pendidikan, Kinerja Guru, (BCR)

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillah Rabbil Alamin* penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam terucap buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Penulisan Laporan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Laporan Tugas Akhir dengan judul **ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU MENGGUNAKAN METODE *BENEFIT COST RATIO* (Studi Kasus SMAN 3 Teluk Kuantan)**

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini penulis mendapat bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dra. Hj. Yenita Morena, M.Si selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. Abu Anwar, M.Ag selaku Ketua Sidang Tugas Akhir yang telah memberikan masukan dan saran demi membangun ke arah sempurnanya laporan tugas akhir ini.
4. Bapak Ismu Kusumanto, M.T selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan sekaligus dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, ilmu dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga Allah membalas kebaikan beliau. Amin....

5. Ibu Tengku Nurainun, M.T. selaku Sekretaris Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak Suherman, M.T. Koordinator Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan pikirannya.
7. Bapak Petir Papilo, S.T.,M.Sc. selaku penguji satu yang selalu memberikan masukan dan telah meluangkan waktunya demi kelancaran penulisan laporan tugas akhir ini.
8. Bapak Ekie Gilang Permata, S.T.,M.Sc selaku penguji dua yang selalu memberikan masukan dan saran demi membangun ke arah sempurnanya laporan tugas akhir ini.
9. Ayahanda Musa Rahim dan Ibunda Amin Ariaah, terima kasih atas segenap kasih sayang dan do'anya selama ini dan telah banyak memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Mudah-mudahan ini adalah langkah awal untuk Ananda dalam meraih kesuksesan. Amin Ya Rabbal Alamin.
10. Buat Keluarga Besarku, Pak uwo Rustam, Mak uwo Rusmaini, Bang Rusliadi, Bang Ruslianto, kakakku Wira Sasmita, Adekku Robi Darwis dan Andre terima kasih untuk Do'a nya.
11. Buat pihak sekolah SMA Negri 3 Teluk Kuantan, terutama kepada Bpk Yahanan selaku kepala sekolah serta para Guru-guru dan staf-staf yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas Akhir saya ini.
12. Buat teman dekatku Yuli Triya F, yang selalu ada baik suka maupun duka terima kasih untuk dukungan dan Do'anya.
13. Buat temanku Mudarus SE terimakasih telah berkorban demi kelancaran skripsi saya tidak akan aku lupakan jasmu.
14. Teman-teman seperjuangan terutama angkatan 2007, 2006, dan adik-adik angkatan 2008 -2009 yang banyak memberikan dukungan, motivasi, pada penulis untuk menyelesaikan laporan tugas akhir ini.

15. Buat sahabat-sahabat terbaikku, Hendriadi ST, Nanang ST, Sri Andayanti.ST, Nando, Agus, Choirum ST, Berry ST, Adif, Didik ST, Nowo, Habibi, Eko, Suhairi, Bayu, Sari, Afriadi ST, Tejo ST, Riana, Rafa'I, Arif, Roby SR ST, Deafano, Adi thank's atas kerja samanya selama ini.Mudah-mudahan cepat nyusul mendapat gelar ST.Amin...

Akhirnya kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan tersebut, Penulis hanya dapat memanjatkan do'a, semoga bantuan, kebaikan dan pengorbanan yang diberikan mendapat balasan kebaikan yang setimpal dari Allah SWT. Amin...

*Wassallamualaikum Wr. Wb.*  
Pekanbaru, 8 Juni 2013

**RINALDI**  
**10752000103**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR RUMUS .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	I-1
1.2 Perumusan Masalah.....	I-6
1.3 Tujuan Penelitian .....	I-6
1.4 Manfaat Penelitian.....	I-6
1.5 Batasan Masalah .....	I-6
1.6 Posisi Penelitian.....	I-7
1.7 Sistematika Penulisan.....	I-8

### BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) .....	II-1
2.1.1 Pengertian Pendidikan.....	II-1
2.1.2 Pengertian Pelatihan .....	II-2
2.1.3 Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan .....	II-2

2.1.4	Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....	II-4
2.1.5	Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan .....	II-5
2.2	Kinerja Guru .....	II-6
2.2.1	Pengertian Kinerja.....	II-6
2.2.2	Kriteria Kinerja Guru .....	II-7
2.2.3	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	II-11
2.2.4	Indikator Kinerja Guru .....	II-15
2.2.5	Evaluasi Kinerja guru .....	II-16
2.2.6	Langkah-langkah Peningkatan Kinerja .....	II-17
2.2.7	Penilaian Kinerja .....	II-18
2.2.8	Manfaat Penilaian Kinerja.....	II-18
2.2.9	Tujuan Penilaian Kinerja.....	II-19
2.3	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Guru	II-21
2.4	Konsep Dasar <i>Analisis Benefit Cost Ratio</i> .....	II-22
2.4.1	Pengertian <i>Analisis Benefit Cost Ratio</i> .....	II-22
2.4.2	Manfaat <i>Benefit Cost Ratio</i> .....	II-26
2.4.3	Penerapan <i>Analisis Benefit Cost Ratio</i> .....	II-27
2.5	Kriteria Manfaat dan Biaya .....	II-27
2.5.1	<i>Benefit cost Ratio</i> .....	II-27
2.6	Analisis Manfaat dan Biaya.....	II-28
2.6.1	Cara-cara memperkirakan Biaya Pendidikan .....	II-28
2.7	Hipotessi .....	II-29
2.8	Operasional Variabel Penelitian .....	II-29
2.9	Variabel Penelitian .....	II-30

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Alur Penelitian .....	III-1
3.2	Penelitian Pendahuluan.....	III-2
3.3	Studi Pustaka.....	III-2
3.4	Identifikasi Masalah.....	III-2
3.5	Rumusan Masalah.....	III-2

3.6 Menentukan Tujuan Penelitian .....	III-3
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	III-3
3.8 Teknik Pengolahan Data.....	III-4
3.8.1 <i>Benefit Cost Ratio</i> .....	III-4
3.9 Analisis Hasil Pengolahan Data.....	III-4
3.10 Kesimpulan dan Saran.....	III-5

## **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

4.1 Pengumpulan Data .....	IV-1
4.1.1 Profil SMAN 3 Teluk Kuantan .....	IV-1
4.1.2 Visi dan Misi .....	IV-1
4.1.3 Sarana dan Prasarana SMAN 3 Teluk Kuantan ....	IV-2
4.1.4 Kondisi Guru SMAN 3 Teluk Kuantan .....	IV-3
4.1.5 Peraturan dan Tata Tertib SMAN 3 Teluk Kuantan .....	IV-4
4.1.6 Struktur Organisasi SMAN 3 Teluk Kuantan .....	IV-5
4.1.7 Pengumpulan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan .....	IV-10
4.1.8 Pengumpulan Data Pendidikan dan Pelatihan Manfaat Konversi Menjadi Nilai Uang.....	IV-11
4.1.8.1 Pengumpuan Data Guru Melanjutkan Pendidikan,Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang.....	IV-11
4.1.8.2 Pengumpulan Data Pelatihan Guru yang Naik Golongan/Sertifikasi,Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang .....	IV-11
4.1.8.3 Pengumpulan Data Bagi Siswa/i Kelas 3,Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang.....	IV-13
4.1.8.4 Pengumpulan Data Manfaat Bagi Sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan ,Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang .....	IV-13



4.1.8.5	Pengumpulan Data Manfaat Bagi Orang Tua, Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang.....	IV-14
4.1.8.6	Pengumpulan Data Manfaat Bagi Masyarakat, Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang.....	IV-14
4.1.9	Pengumpulan Data Biaya Pendidikan dan Pelatihan Guru.....	IV-14
4.1.9.1	Pengumpulan Data Biaya Guru Melanjutkan Pendidikan.....	IV-14
4.1.9.2	Pengumpulan Data Biaya Pelatihan Guru .....	IV-15
4.1.9.3	Pengumpulan data Biaya Wajib Siswa Kelas 3 SMAN 3 Teluk Kuantan .....	IV-16
4.1.9.4	Pengumpulan Data Biaya-biaya Bagi Sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan .....	IV-17
4.1.9.5	Pengumpulan Data Biaya-biaya Bagi Orang Tua Siswa.....	IV-17
4.1.9.6	Pengumpulan Data Biaya-biaya Bagi Masyarakat .....	IV-17
4.2	Pengolahan Data .....	IV-18
4.2.1	Pengolahan Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Guru Melanjutkan Pendidikan.....	IV-18
4.2.2	Pengolahan Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Pelatihan Guru.....	IV-21
4.2.3	Pengolahan Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Bagi Siswa atau Siswi Kelas 3.....	IV-29
4.2.4	Pengolahan Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Bagi Sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan.....	IV-31
4.2.5	Pengolahan Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Bagi Orang Tua .....	IV-32

4.2.6	Pengolahan Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Bagi Masyarakat.....	IV-33
-------	---	-------

## **BAB V ANALISA**

5.1	Analisa Data Dasar.....	V-1
5.2	Analisa <i>Benefit Cost Ratio</i> .....	V-1
5.2.1	Analisa <i>Benefit</i> .....	V-1
5.2.2	Analisa <i>Cost</i> .....	V-1
5.2.3	Analisa <i>Ratio</i> .....	V-1
5.3	Analisis Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Guru Melanjutkan Pendidikan .....	V-2
5.4	Analisis Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Pelatihan Guru .....	V-3
5.5	Analisis Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Siswa/i kelas 3 .....	V-5
5.6	Analisis Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Sekolah SMA Negri 3 Teluk Kuantan .....	V-6
5.7	Analisis Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Orang Tua.....	V-6
5.8	Analisis Data <i>Benefit Cost Ratio</i> Masyarakat .....	V-7

## **BAB VI PENUTUP**

6.1	Kesimpulan .....	VI-1
6.2	Saran .....	VI-2

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan peserta didik, melainkan suatu sistem yang sangat kompleks dan dinamis. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi dimana terdapat sejumlah orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan. Orang-orang yang bekerja sama itu secara internal antara lain terdiri dari kepala sekolah, guru, konselor, perencanaan sekolah, ahli kurikulum, tata usaha sekolah dan peserta didik (Dedeh Sofia, 2010).

SMA Negeri 3 Teluk Kuantan berdiri pada tahun 1979 sebagai sekolah swasta swadaya masyarakat. Pada tahun 1983, sekolah ini mendapat bantuan unit gedung baru dan pada tanggal 15 Juli 1984 SMP ini resmi menjadi SMA Negeri 3 Teluk Kuantan dengan nama SMA Negeri 3 Teluk Kuantan. Perkembangan SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Kecamatan Kuantan Tengah semakin hari semakin eksis di dunia pendidikan seiring dengan pelaksanaan kebijakan otonomi daerah dan persaingan global pasar bebas tingkat AFTA dan APEC akan membawa dampak persaingan yang semakin ketat dan di sisi lain membuka peluang kerjasama, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mutlak diperlukan dalam rangka meningkatkan pemberdayaan potensi daerah untuk memasuki persaingan global guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan masalah ketenaga kerjaan.

Keberadaan SMA Negeri 3 Teluk Kuantan semakin berkembang dan diakui keberadaannya oleh pemerintah dan masyarakat, sehingga setiap tahun

animo siswa yang mendaftar pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan selalu mengalami peningkatan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun kualitasnya.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. (Muhlisin 2000)

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja guru yaitu adanya pendidikan dan pelatihan bagi guru. Guru diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja yang memuaskan perlu didukung adanya pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru.

Danim dalam (Dedeh Sofia, 2010) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan mengikutsertakan guru-guru dalam program

pendidikan dan latihan, sehingga dengan mempunyai wawasan yang bertambah baik, diharapkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya akan bertambah baik pula.

Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada ketrampilan (*skill*).

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Melalui pelatihan ini juga sekolah dapat memiliki guru yang memiliki kinerja yang baik. Latihan-latihan yang diberikan kepada para guru, juga sering mendorong para guru bekerja keras. Hal ini disebabkan karena guru telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Berikut ini dilampirkan tentang jumlah guru-guru yang telah mengikuti pendidikan dan latihan pada tahun 2012.

Tabel 1.1 Jumlah Guru yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pada Tahun 2012

No	Tahun	Jumlah Guru Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Guru
1	2012	16	30

(Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan)

Data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, intensitas diklat yang diikuti oleh masing-masing guru sesuai dengan jenis dan Jumlah guru diberbagai metode diklat yang pernah dilakukan berpariasi setiap tahunnya sesuai dengan bidang atau kompetensi yang dibutuhkan. Artinya secara umum keseluruhan guru yang mengajar pada SMAN 3 Teluk Kuantan pernah dilibatkan atau diikutsertakan dalam program-program diklat baik yang dilakukan sekolah maupun instansi terkait.

Dengan demikian pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas dari guru-guru yang mengikutinya

dan pada akhirnya akan dapat memberikan pelayanan pendidikan yang sebaik-baiknya. Peningkatan kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan guru dalam menjalankan tugasnya. (Dedeh Sofia, 2010)

Tabel 1.2 Jenis Pelatihan Guru Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Pada Tahun 2012.

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris	2 Orang
2	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia	3 Orang
3	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Matematika	1 Orang
4	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Biologi	2 Orang
5	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kimia	1 Orang
6	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Fisika	1 Orang
7	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Ekonomi	3 Orang
8	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Geografi	2 Orang
9	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sosiologi	1 Orang

(Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan)

Tabel 1.3 Jumlah Guru yang belum mengikuti pelatihan Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Pada Tahun 2012.

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris	3 Orang
2	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Bahasa Indonesia	1 Orang
3	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Matematika	-
4	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Biologi	-
5	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Kimia	-
6	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Fisika	-
7	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Ekonomi	-
8	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Geografi	1 Orang
9	Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sosiologi	-

(Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan)

Dengan bertambahnya wawasan keilmuan yang dimiliki guru tersebut diharapkan kinerja guru lebih meningkat. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik mengenai wawasan atau pengetahuan dan kepemimpinan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik agar dapat meningkatkan mutu pendidikan maka guru harus memiliki kompetensi yang harus dikuasai sebagai suatu jabatan profesional.

Tabel 1.4 Jumlah Guru Yang Sedang Melanjutkan Pendidikan Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Pada Tahun 2012.

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Peserta
1	DIII - S1	1 Orang
2	S1 - S2	2 Orang

(Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan)

Dengan adanya guru yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tersebut diharapkan guru dapat melaksanakan proses sebagai guru dengan optimal. Karena untuk melaksanakan suatu profesi diperlukan ilmu pengetahuan. Tanpa menggunakan ilmu tersebut profesi tidak dapat dilaksanakan.

Tabel 1.5 Jumlah Guru Yang Memiliki Gelar DIII, S1, S2 Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Pada Tahun 2012.

No	Gelar Guru	Jumlah
1	DIII	2 Orang
2	S1	21 Orang
3	S2	3 Orang

(Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan)

Dengan adanya guru-guru yang bergelar DIII, S1, S2, diharapkan dapat melaksanakan pembelajaran disekolah dengan baik. karena untuk melaksanakan pembelajaran tentunya guru memiliki kemampuan yang lebih mendalam dalam belajar mengajar disekolah.

Tabel 1.6 Jumlah kelulusan Siswa kelas III Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Pada Tahun 2012.

No	Tahun	Jumlah Siswa Kelas III	Jumlah Kelulusan %
1	2012	67 orang	100 %

(Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian ini penulis ingin untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Menggunakan Metode *Benefit Cost Ratio* Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: "Apakah Pelaksanaan Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menghitung besaran Biaya dan Manfa’at dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.
2. Analisis *Benefit and Cost Ratio* (BCR) dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.
3. Menyusun suatu rencana Pendidikan dan Pelatihan untuk kedepannya bagi Guru SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan makna bagi pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Sekolah dan dapat dijadikan bahan informasi bagi pembaca atau peneliti yang melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## **1.5 Batasan Masalah**

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan ruang lingkup atau batasan yang jelas agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah. Adapun batasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini di lakukan pada guru-guru, sekolah, Masyarakat, Orang Tua, dan siswa di SMA N 3 Teluk Kuantan.
2. Untuk mengetahui *Benefit Cost Ratio* pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.



## 1.6 Posisi Penelitian

Penelitian juga pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa orang peneliti. Agar dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan dan penyalinan maka perlu ditampilkan posisi penelitian dibawah ini.

Tabel 1.7 Posisi Penelitian Tugas Akhir

Nama	Judul Penelitian	Tujuan	Objek Penelitian	Metode	Tahun
Dede Sofia Hasanah	Pengaruh Pendidikan dan latihan (diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim kerja Terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar	Untuk Mengungkapkan Seberapa Besar kontribusi Faktor pendidikan dan PelatihanKepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta	Korelasi	2010
Zainul Bahri	Analisis Produktifitas Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Sarana Pendidikan dan Pelatihan	Untuk mengukur dari manfaat investasi pendidikan & latihan SDM dan produktivitas dari investasi pendidikan yang telah memberikan peningkatan mutu modal manusia.	Kota Jambi	Life time matrix	2011
Rinaldi	Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Menggunakan Metode ( <i>BCR</i> )	Menghitung besaran Biaya dan Manfa'at dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan, Analisis <i>Benefit and Cost Ratio</i> (BCR) dari pelaksanaan Pendidikan dan, Menyusun suatu rencana Pendidikan dan Pelatihan untuk kedepannya bagi Guru-guru.	SMA N3 Teluk Kuantan	Benefit Cost Ratio	2012

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini terdiri dari enam bab, dimana masing-masing bab dibagi lagi atas beberapa sub bab.

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi konsep dan prinsip dasar diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. bab ini juga memuat teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dan analisis data

### **BAB IV: PENGUPLAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian, berupa kondisi pendidikan di Teluk Kuantan, sejarah singkat, struktur organisasi SMA Negeri 3 Teluk Kuantan. Pada bab ini memuat kajian dan analisis data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang mencakup pelaksanaan pendidikan dan latihan guru pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan, pengukuran kinerja guru pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan, serta pengaruh pendidikan dan latihan terhadap peningkatan kinerja guru pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.

### **BAB V: ANALISA**

Bab ini melakukan pembahasan hasil yang diperoleh selama Penelitian dan kesesuaian hasil dengan tujuan Penelitian.

### **BAB VI: PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

##### **2.1.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur berlangsung dalam waktu yang relative lama. Zainun (1996) menjelaskan bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan *SDM* dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Irianto (2001), menyatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Siagian (1998) menjelaskan pertanyaan yang dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan SDM yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dilakukan, dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat. Para karyawan/pekerja yang sudah berpengalaman selalu memerlukan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik 2000) . Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo,1998)

Pendidikan berkaitan dengan usaha untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam *human resources development*, nilai-nilai kompetensi seorang karyawan/pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja actual dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge and ability* yang secara signifikan akan dapat memberikan

standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan (Irianto 2001). Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Kunartinah 2010).

### **2.1.2 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan Bernardin & Russell dalam Gomes (2000) menyatakan bahwa Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan karyawan/pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada ketrampilan (*skill*). Yoder (Mangkunegoro, 2000) membedakan antara istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*developing*), dimana pelatihan ditujukan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen.

Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000) Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi, sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak sia-sia (kiriantina, 2010).

### **2.1.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Bila suatu organisasi menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi pegawai-pegawainya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pendidikan dan latihan tersebut, sehingga dengan demikian nyata tujuan yang akan dicapai. Pendidikan dan latihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak akan mencapai sasaran yang optimal

karena tujuan merupakan pedoman dalam menyusun program pendidikan dan latihan dalam pelaksanaan dan pengawasan.

Dari pengertian di atas, dapat dilihat apa yang dapat diambil dari program pendidikan dan latihan tersebut. Adapun tujuan dari pendidikan dan pelatihan menurut Edwin B. Flippo adalah:

- a. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif.
- b. untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan bekerja sama.

Menurut Hasibuan (2005) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut :

- a. Produktivitas kerja Melalui pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkatkan, kualitas produksi semakin baik, karena *technical skil* dan managerial skill pegawai yang semakin baik.
- b. Efisiensi. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin.
- c. Pelayanan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada perusahaan atau instansi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.
- d. Moral. Melalui pendidikan dan pelatihan maka moral para pegawai akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menjalankan tugasnya dengan baik.
- e. Karir. Dengan pendidikan dan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai akan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya di dsarkan kepada keahlain dan prestasi kerja seseorang.

- f. Konseptual. Dengan pendidikan dan pelatihan pimpinan akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.
- g. Kepemimpinan. Dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan seseorang akan lebih baik, hubungan anatar teman sekerja akan menjadi lues, motivasinya akan lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- h. Balas jasa. Dengan pendidikan dan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah,insentif) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin baik.

Setelah tujuan dapat dicapai, maka suatu instansi akan dapat memperoleh keuntungan-keuntungan tambahan yang lain, sehingga sebenarnya melalui pengembangan instansi atau perusahaan tersebut akan mendapat keuntungan yang lebih besar baik langsung maupun tidak langsung. Adapun keuntungan yang dapat diperoleh setelah tujuan tercapai adalah:

- a. Mengurangi pengawasan.
- b. Meningkatkan harga diri.
- c. Meningkatkan kerja sama antar mereka.
- d. Memudahkan pelaksanaan tugas.
- e. Memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang.

#### **2.1.4 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat diperoleh melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Peningkatan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, kerja organisasi sebagai keseluruhan melaksanakan tugas tumbuh suburnya kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang seasih antar atasan dengan bawahan karena adanya pendelegasian wewenang. Interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual saling

menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.

3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan operasional.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komite organisasi yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi. Siagian (2000).

#### **2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan**

Thoha (2005) mengemukakan bahwa ada beberapa penyebab belum dapat berjalannya diklat pegawai yang diantaranya :

- a. Ada kurikulum yang belum sesuai dengan kebutuhan untuk peningkatan kinerja pegawai dan organisasi. Demikian pula dengan ada materi yang kurang berbobot dan tidak berkaitan langsung dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
- b. Kualitas pengajar di diklat juga ada yang perlu dipertanyakan, terutama pengajar yang dalam memberikan materi dikelas semata – mata hanya berorientasi pada pemenuhan kuota jam.
- c. Selama ini belum pernah dilakukan evaluasi terhadap pegawai sudah mengikuti diklat. Dengan kata lain bahwa evaluasi diklat hanya dalam bentuk out put berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya. Out come dari diklat yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pengetahua, sikap dan perilaku alumni serta peserta diklat belum termoniter dan terevaluasi.

- d. Pegawai yang telah selesai tugas belajar tidak segera dapat ditempatkan.
- e. Dengan berkedok standarisasi kualitas, kemudahan untuk memperoleh materi kulifikas widyaswara, maka untuk diklat struktur otoritas masih dipegang oleh badan diklat provinsi
- f. Diklat fungsional dan diklat teknis lebih dibutuhkan, tetapi jarang diadakan.
- g. Dana untuk mengikuti pendidikan bagi para pegawai masih sangat terbatas.
- h. Diklat hanyalah urusan koordinasi pengiriman dan segala sesuatu yang akan ditangani provinsi.

## **2.2 Kinerja Guru**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja guru berasal dari kata job performance/actual permance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Muhlisin, 2000).

Dalam kamus bahasa Indonesia, Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja dan Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja



karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

a. Merencanakan

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

b. Mengorganisasikan

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

c. Memimpin

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

d. Mengawasi

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan ( Musarofah, 2008 ).

### **2.2.2 kriteria Kinerja Guru**

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang

telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. kompetensi paedagogik
- b. kompetensi kpribadian
- c. kompetensi profesional
- d. kompentensi sosial

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

1. kompetensi paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi .kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia. Suryo Subroto mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah .kesangupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran (Sulistyorini, 2001).

Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

## 2. kompetensi kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah
- 5) Menaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

## 3. kompetensi profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme

- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
  - 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
  - 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
  - 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
  - 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
  - 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat
  - 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
  - 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
4. kompetensi sosial

kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- 2) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- 3) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

Menurut Mungin Edy Wibowo Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### **a. Faktor kemampuan**

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

#### **b. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

#### **c. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu**

berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Selanjutnya McClelland mengemukakan (2001) 6 karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

#### **1. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi**

2. berani mengambil resiko
3. memiliki tujuan yang realistis
4. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Meanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

1. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Di antara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah

- a. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya

- b. Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

- c. Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

- d. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan

yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni

e. Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang

f. Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

g. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kerjanya.

h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya:

a. Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

b. Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

c. Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian

d. Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

e. Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar. Menurut Dede Rosyada dalam bukunya *Paradigma Pendidikan Demokratis* bahwa kegiatan guru di dalam kelas meliputi:

- a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak
- b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswasiswanya
- c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan
- d) Guru harus menguasai kelas
- e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar.

f. Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:

Berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain:

- a) Mengembangkan filsafat pendidikan
- b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
- c) Merencanakan program supervisi
- d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian.



Semua pekerjaan itu harus dikerjakan bersama-sama antara guru yang satu dengan yang lainnya yaitu dengan cara bermusyawarah. Untuk meningkatkan kinerja, para guru harus melihat pada keadaan pemimpinnya (kepsek).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa baik dan buruknya guru dalam proses belajar mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah supervisor dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap kemampuan (kinerja guru).

#### **2.2.4 Indikator Kinerja guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerja. kinerja guru merupakan kulminasi dan tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawah seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan tehnik. Upaya tersebut diungkap sebagai motifasi yang diperlihatkan sebagai karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktifitas kerja (sulistyorini, 2001).

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar.

Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar

Kemampuan ini meliputi:

- a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.
- b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran
- c. Menyusun program semester
- d. Menyusun program atau pembelajaran

2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

kemampuan ini meliputi:

- a. Tahap pra intruksional
- b. Tahap intruksional
- c. Tahap evaluasi dan tidak lanjut

### 3. Kemampuan mengevaluasi

Kemampuan ini meliputi:

- a. Evaluasi normatif
- b. Evaluasi formatif
- c. Laporan hasil evaluasi
- d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang terdapat di atas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

#### **2.2.5 Evaluasi kinerja**

Evaluasi kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan secara formal, Evaluasi prestasi ini secara formal mempunyai beberapa fungsi.

1. Evaluasi prestasi dapat digunakan dapat digunakan digunakan untuk menilai efektifitas seleksi karyawan. Jika setelah pelatihan atau pengembangan karyawan menunjukkan kemajuan prestasi maka pelatihan menunjukkan tanda-tanda efektif.
2. Evaluasi prestasi sering dipakai sebagai dasar penggajian, promosi, atau pelatihan yang diperlukan.
3. Evaluasi prestasi dapat memberikan umpan balik kepada karyawan. Umpan balik tersebut bermanfaat untuk mengembangkan perencanaan dimasa datang (Ike Kusdyah Rachmawati, 2007).

Menurut Agus Sunyato dalam bukunya Ike Kusdyanti Racmawati mengemukakan bahwa sasaran sasaran dan evaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.

3. Menetuka sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.

Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan .

Jadi, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Ike Kusdyah Rachmawati,2007)

#### **2.2.6 Langkah- Langkah Peningkatan Kinerja**

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak telah mengemukakan tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui Adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan pegawai itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan tersebut
5. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah terasi atau belum
6. Mulai dari awal, apabila perlu.

Dari peningkatan kinerja ini mempunyai hasil dalam peningkatan karena semuanya mempunyai kekurangan dan kelebihan, hal itu harus sangat berguna bagi para karyawan.

Dari berbagai uraian teori tentang kinerja guru, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan 4 indikator, yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas.

### **2.2.7 Penilaian Kinerja.**

Menurut Amstrong (dalam Irianto, 2000) “Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.”

Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Wayne, 2008) Penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2001) obyektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

### **2.2.8 Manfaat Penilaian Kinerja.**

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan

pengembangan (Wayne, 2008). Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para karyawan mengetahui secara baik mereka bekerja untuk perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh manajer atau pimpinan perusahaan, suatu program penilaian kinerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi.

### **2.2.9 Tujuan Penilaian Kinerja**

Mempersiapkan review kinerja termasuk melihat pada gambaran secara menyeluruh. Penilaian dilakukan terhadap progres pekerja sejak *review* terakhir untuk menetapkan sasaran baru dan merencanakan aktivitas secara efektif untuk masa yang akan datang. Pemeriksaan dilakukan terhadap rencana tindak terakhir yang telah disetujui pada review terakhir, apakah telah dilaksanakan. Apakah tindakan belum diselesaikan, perlu ditemukan faktor penyebabnya mengapa hal tersebut terjadi. Disisi lain perlu dipastikan bahwa pekerja yang telah menjalankan tugas dengan sukses telah diberi reward atau penghargaan (Wibowo, 2009).

Tujuan penilaian kinerja menurut Yusanto dan Widjadjakusuma (2002) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja antara lain :

1. Menjadi dasar bagi pemberian reward
2. Membangun dan membina hubungan antar karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan kongkret tentang prestasi riil dan harapan atasan
4. Memberikan *Feedback* bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja

Sedangkan menurut Stoner (dalam Irianto, 2001) mengemukakan adanya empat tujuan yaitu :

1. Diskriminasi  
Seorang manajer harus mampu membedakan secara obyektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Penghargaan

Pekerja yang memiliki nilai kerja yang tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Penilaian kinerja mengarah kepada upaya pengembangan pekerja, maksudnya adalah untuk memupuk kekuatan dan mengurangi kelemahan penampilan pekerja.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

Walaupun diakui bahwa penilaian prestasi kerja banyak manfaatnya, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya. Adapun yang menyebabkannya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pihak penilai tidak merasa memiliki.
2. Pimpinan enggan memberikan nilai yang buruk kepada karyawannya, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi.
3. Jika hasil penilaian buruk, pihak karyawan tidak akan mau menerimanya.
4. Pimpinan dan bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk mempengaruhi karier seseorang.
5. Dalam kenyataannya proses penilaian kinerja tidak digunakan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan (Mutiarasari, 2004).

Penetapan penilaian yang berkualitas sangat sulit, karena harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Penilaian harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan tentang unsur-unsur yang akan dinilai, supaya penilaiannya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Penilaian hendaknya berdasarkan penilaian atas benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang akan dinilai, sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.

- c. Penilaian harus mengetahui secara jelas uraian perjalanan dari setiap karyawan yang akan dinilai supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggung jawabkan.

### **2.3 Hubungan Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja Guru.**

Dengan adanya pendidikan dan latihan kerja yang mengaruh dan berhubungan dengan tuntutan dan kebutuhan keterampilan serta keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang akan mengakibatkan terjadinya peningkatan produktifitas yang secara tidak langsung meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kegiatan pendidikan dan latihan kerja itu sendiri dapat membangun dan menumbukan kreatifitas, meningkatkan kecakapan dan keahlian karyawan yang bersangkutan tentang bidang yang di didik dan dilatih sehingga akan berhubungan dengan peningkatan produktifikasi kerja, baik dari segi kecepatan maupun pelayanan yang lebih baik. Dan telah diketahui bersama bahwa sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktifitas sehingga prestasi kerja karyawan menjadi baik.

Dari penjelasan diatas kita lihat bahwa peranan pendidikan dan latihan sangatlah penting karena lebih yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Materi yang diberikan dalam pendidikan dan latihan

Adapun mengenai materi yang diberikan dalam pendidikan tersebut benar adalah:

- a. Benar sesuai dan berhubungan serta mengarah kepada apa yang ingin dicapai nantinya.
- b. Benar-benar dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan karyawan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

Apabila dalam mentapkan materi yang diberikan dalam kegiatan pendidikan dan latihan tersebut tidak sesuai dengan atau tidak cocok dengan bidang yang akan dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan nantinya, maka hal ini akan berakibat fatal sekali, karena akan mengakibatkan terjadinya pemborosan biaya serta sasaran ataupun yang dicapai terealisasi secara baik.

## 2. Sarana dan praktek kerja

Hal ini merupakan faktor penunjang pencapaian tujuan yang optimal. Dan sasaran praktek kerja yang diberikan dalam kegiatan pendidikan dan latihan tersebut merupakan refleksi dari kegiatan yang sebenarnya pekerjaan yang akan dijalani oleh karyawan yang bersangkutan baik mengenai cara, perhitungan – perhitungan maupun sistem penerjaan secara keseluruhan hendaklah dipraktekkan dalam kegiatan tersebut, sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka tidak asing lagi dengan pekerjaan tersebut.

Apabila kedua faktor telah terpenuhi dalam pendidikan dan pelatihan maka pencapai tujuan ataupun sasaran yang ingin dicapai akan lebih mudah terealisasi.

### 2.4 Konsep Dasar Analisis *Benefit Cost Ratio*

Keterbatasan anggaran pemerintah merupakan hal yang umum ditemui. Di sisi lain, pemerintah dihadapkan pada berbagai alternatif program yang akan dilaksanakan. Hal tersebut menyebabkan pemerintah harus jeli dalam menentukan program yang diprioritaskan. Pemilihanprioritas suatu proyek tidak mudah. Dalam memutuskan kelayakan suatu proyek yangberhubungan dengan sektor publik, pemerintah dihadapkan pada banyak pertimbangan danpermasalahan. Dalam hal ini, prioritas yang dipilih harus mempertimbangkan kepentingan publik atau masyarakat umum.Terkait dengan proses pengambilan keputusan mengenai kelayakan suatu proyek atau program,pemerintah memerlukan suatu alat analisis yang mampu digunakan dalam meminimalkan kesalahan dalam pemilihan keputusan. Salah satu analisis yang dapat digunakan sebagai alatuntuk memilih program yang layak diprioritaskan adalah dengan menggunakan analisis *Benefit Cost Ratio* (BCR) atau disebut juga analisis manfaat dan biaya (Aula Ahmad Hafids. 2010).

#### 2.4.1 Pengertian Analisis *Benefit Cost Ratio*

Analisis biaya manfaat adalah sebuah pendekatan dengan prosedur yang sistematis untuk membandingkan serangkaian biaya dan manfaat yang relevan, dengan sebuah aktivitas atau proyek. Tujuan akhir yang ingin dicapai adalah secara akurat membandingkan kedua nilai, manakah yang lebih besar. Selanjutnya dari hasil perbandingan ini, pengambil keputusan dapat mempertimbangkan



untuk melanjutkan suatu rencana atau tidak dari sebuah aktivitas, produk atau proyek, atau dalam konteks evaluasi atas sesuatu yang telah berjalan, adalah menentukan keberlanjutannya.

Senada dengan pengertian di atas, William N. Dunn (2000) menyatakan bahwa analisis biaya manfaat adalah suatu pendekatan untuk rekomendasi kebijakan yang memungkinkan analisis membandingkan dan menganjurkan suatu kebijakan dengan cara menghitung total biaya dalam bentuk uang dan total keuntungan dalam bentuk uang. Analisis biaya manfaat selain dapat digunakan untuk merekomendasikan tindakan kebijakan, dapat juga digunakan untuk mengevaluasi kinerja kebijakan. Analisis biaya manfaat telah lama digunakan dalam berbagai jenis program dan proyek publik yang berbeda-beda. Ketika dipakai untuk membuat rekomendasi di sektor publik, analisis biaya manfaat memiliki beberapa ciri khusus sebagai berikut:

1. Analisis biaya manfaat berusaha mengukur semua biaya dan manfaat untuk masyarakat yang kemungkinan dihasilkan dari program publik, termasuk berbagai hal yang tidak terlihat yang tidak mudah untuk diukur biaya dan manfaatnya dalam bentuk uang.
2. Analisis biaya manfaat secara tradisional melambangkan rasionalitas ekonomi, karena kriteria sebagian besar ditentukan dengan penggunaan efisiensi ekonomi secara global. Suatu kebijakan atau program dikatakan efisien jika manfaat bersih (total manfaat dikurangi total total biaya) adalah lebih besar dari nol dan lebih tinggi dari manfaat bersih yang mungkin dapat dihasilkan dari sejumlah alternatif investasi lainnya di sektor swasta dan publik.
3. Analisis biaya manfaat secara tradisional menggunakan pasar swasta sebagai titik tolak di dalam memberikan rekomendasi program publik.
4. Analisis biaya manfaat kontemporer, sering disebut analisis biaya manfaat sosial, dapat juga digunakan untuk mengukur pendistribusian kembali manfaat.

Beberapa kekuatan analisis biaya manfaat adalah:

1. Biaya dan manfaat diukur dengan nilai uang, sehingga memungkinkan analisis untuk mengurangi biaya dari manfaat.

2. Analisis biaya manfaat memungkinkan analisis melihat lebih luas dari kebijakan atau program tertentu, dan mengaitkan manfaat terhadap pendapatan masyarakat secara keseluruhan.
3. Analisis biaya manfaat memungkinkan analisis membandingkan program secara luas dalam lapangan yang berbeda.
4. Tekanan yang terlalu eksklusif pada efisiensi ekonomi, sehingga kriteria keadilan tidak dapat diterapkan.
5. Nilai uang tidak cukup untuk mengukur daya tanggap (responsiveness) karena adanya variasi pendapatan antar masyarakat.
6. Ketika harga pasar tidak tersedia, analisis harus membuat harga bayangan (shadow price) yang subjektif sifatnya.

Dalam lingkup ekonomi publik, *Benefit Cost Ratio* (BCR) adalah kumpulan dari prosedur yang dipergunakan untuk mengarahkan belanja publik menuju tujuannya. Inti dari BCR adalah mengevaluasi nilai akhir dari sebuah proyek publik dan memberikan arah apakah sebuah proyek kemudian layak dijalankan atau tidak. Sedikit berbeda atau perlu perluasan dari analisis biaya manfaat dalam konteks aktivitas swasta, analisis biaya manfaat untuk aktivitas pemerintah seringkali berorientasi kepada kesejahteraan dan bukan nilai profit semata. Untuk itu para ekonom seperti Little dan Mirrlees (1969, 1974) memperkenalkan konsep perluasan ini dengan istilah *social benefit and cost*.

Dalam studi ini, kajian akan difokuskan pada identifikasi manfaat, biaya, dan analisis manfaat biaya atas produk hasil penelitian dan pengembangan di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum. Untuk itu, kategori dari analisis biaya manfaatnya termasuk dalam lingkup proyek publik. Dan untuk itu, sesuai dengan konsep *social benefit and cost* terdapat beberapa aturan dalam memberikan penilaian atas harga atau biaya, diantaranya adalah aturan harga bayangan (*shadow price*).

Analisis ini mempunyai banyak bidang penerapan. Salah satu bidang penerapan yang umum menggunakan rasio ini adalah dalam bidang investasi. Sesuai dengan makna tekstualnya yaitu *benefit cost* (manfaat-biaya) maka analisis ini mempunyai penekanan dalam perhitungan tingkat keuntungan/kerugian suatu program atau suatu rencana dengan mempertimbangkan biaya yang akan

dikeluarkan serta manfaat yang akan dicapai. Penerapan analisis ini banyak digunakan oleh para investor dalam upaya mengembangkan bisnisnya. Terkait dengan hal ini maka analisis manfaat dan biaya dalam pengembangan investasi hanya didasarkan pada *ratio* tingkat keuntungan dan biaya yang akan dikeluarkan atau dalam kata lain penekanan yang digunakan adalah pada rasio finansial atau keuangan.

Dibandingkan penerapannya dalam bidang investasi, penerapan *Benefit Cost Ratio* (BCR) telah banyak mengalami perkembangan. Salah satu perkembangan analisis *Benefit Cost Ratio* (BCR) antara lain yaitu penerapannya dalam bidang pengembangan ekonomi daerah. Dalam bidang pengembangan ekonomi daerah, analisis ini umum digunakan pemerintah daerah untuk menentukan kelayakan pengembangan suatu proyek.

Relatif berbeda dengan penerapan *Benefit Cost Ratio* (BCR) di bidang investasi, penerapan *Benefit Cost Ratio* (BCR) dalam proses pemilihan suatu proyek terkait upaya pengembangan ekonomi daerah relatif lebih sulit. Hal ini dikarenakan aplikasi *Benefit Cost Ratio* (BCR) dalam sektor publik harus mempertimbangkan beberapa aspek terkait *social benefit* (*social welfare function*) dan lingkungan serta tidak kalah penting adalah faktor efisiensi. Faktor efisiensi mutlak menjadi perhatian menimbang terbatasnya dana dan kemampuan pemerintah daerah sendiri.

Secara terinci aspek-aspek tersebut juga mempertimbangkan dampak penerapan suatu program dalam masyarakat baik secara langsung (*direct impact*) maupun tidak langsung (*indirect impact*), faktor eksternalitas, ketidakpastian (*uncertainty*), risiko (*risk*) serta *shadow price*. Terkait perhitungan risiko dan ketidakpastian, hal ini dapat diatasi dengan menggunakan asuransi dan melakukan lindung nilai (*hedging*).

Efisiensi ekonomi merupakan kontribusi murni suatu program dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sehingga yang menjadi perhatian utama dalam penerapan *Benefit Cost Ratio* (BCR) dalam suatu proyek pemerintah yang berkaitan dengan sektor publik adalah redistribusi sumber daya (Aula Ahmad Hafids, 2010).

#### 2.4.2 Manfaat Analisis *Benefit Cost Ratio*

Terkait dengan penerapan *Benefit Cost Ratio* (BCR) dalam perekonomian suatu daerah, maka sesuai dengan pedoman penyusunan anggaran berbasis kinerja, pemerintah harus menentukan target kinerja. Target tersebut ditetapkan berdasarkan prioritas tertentu. Dalam hal ini, *Benefit Cost Ratio* (BCR) tidak hanya membantu pengambil kebijakan untuk memilih alternatif terbaik dari pilihan yang ada, yang dalam hal ini pemilihan alternatif terbaik dilakukan berdasarkan alasan perbandingan antara life cycle's benefit dengan biaya yang dikeluarkan, melainkan juga dapat membandingkan alternatif-alternatif tersebut.

Analisis *Benefit Cost Ratio* (BCR) masih dapat diterapkan ketika suatu proyek telah diputuskan untuk dilakukan, sehingga manfaat yang kedua dari dilakukannya analisis *Benefit Cost Ratio* (BCR) adalah dapat mengontrol perkembangan dari proyek yang bersangkutan pada tahun-tahun ke depan.

Manfaat ketiga dari penerapan *Benefit Cost Ratio* (BCR) adalah *Benefit Cost Ratio* (BCR) dapat digunakan untuk evaluasi suatu proyek yang telah selesai dikerjakan. Tujuan dilakukannya evaluasi ini adalah untuk mengetahui kinerja suatu proyek dan hasil analisis yang telah dilakukan dapat digunakan untuk perbaikan program yang selanjutnya.

Berdasarkan hasil analisis ini, pemerintah dapat menentukan pilihan yang tepat dan anggaran dapat dialokasikan secara efektif. Pemilihan alternatif dan penentuan prioritas ini berkontribusi pada pencapaian anggaran berbasis kinerja, yang merupakan salah satu pilar reformasi anggaran.

Telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa landasan utama penetapan suatu proyek dalam kapasitas pengembangan daerah tidak mutlak hanya dilakukan berdasarkan variabel manfaat dan biaya. Dalam pengembangan ekonomi suatu wilayah, analisis utama yang harus dikedepankan oleh pemerintah daerah adalah sejauh mana kontribusi suatu proyek dalam komunitas dan ekonomi lokal suatu wilayah (Aula Ahmad Hafids, 2010).

Secara umum, *Benefit Cost Ratio* dapat membantu penggunaanya untuk:

1. membantu dalam proses pengambilan keputusan,
2. menambah alternatif atau pilihan, dan
3. mengurangi biaya alternatif yang tidak efektif

### 2.4.3 Penerapan Analisis *Benefit Cost Ratio*

Salah satu pengembangan dari model *Benefit Cost Ratio* (BCR) di Indonesia adalah metode Analisis Kelayakan suatu Proyek. Metode ini umum digunakan dalam penilaian kelayakan suatu proyek. Analisis ini merupakan suatu analisis yang dilakukan secara komprehensif dan menyeluruh terhadap suatu kelayakan proyek yang mencakup analisis dari berbagai aspek yang harus dilakukan secara terpadu. Pada prinsipnya analisis ini mencakup analisis aspek pemasaran, analisis aspek keuangan, analisis aspek teknis dan operasi, analisis aspek sumber daya manusia, analisis aspek hukum, aspek ekonomi dan sosial, serta analisis dampak lingkungan (Aula Ahmad Hafids, 2010).

## 2.5 Kriteria Manfaat dan Biaya

### 2.5.1 *Benefit Cost Ratio* (BCR)

BCR adalah perbandingan antara nilai ekuivalen dari Benefit (Manfaat) dengan nilai Ekuivalen dari Cost (Biaya) pada suatu titik waktu yang sama, misalnya Present Worth (Sekarang), Future Worth (yang akan datang) ataupun Annual Worth.

Secara umum rumus untuk perhitungan nilai ini dapat diuraikan sebagai berikut :

$$RBCR = \frac{Benefit}{Cost} \dots\dots\dots (2-1)$$

dimana :

- *Benefit* : Manfaat
- *Cost* : Biaya
- *Ratio* : Perbandingan

apabila :

- $BCR \geq 1$  maka berhasil layak untuk dilaksanakan
- $BCR < 1$  maka tidak berhasil layak untuk dilaksanakan.

## 2.6 Analisis Manfaat dan Biaya

Dalam konsep dasar pembiayaan pendidikan dan pelatihan ada dua hal penting yang perlu dikaji atau dianalisis, yaitu biaya pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan (*total cost*) dan biaya satuan per guru (*unit cost*). Biaya satuan ditingkat sekolah merupakan *Aggregate* biaya pendidikan tingkat sekolah baik yang bersumber dari pemerintah, orang tua, dan masyarakat yang dikerluarkan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam satu tahun pelajaran. Biaya satuan per-guru merupakan ukuran yang menggambarkan seberapa besar uang yang dialokasikan sekolah secara efektif untuk kepentingan guru dalam menempuh pendidikandan pelatihan. Oleh karena biaya satuan ini diperoleh dengan memperhitungkan jumlah guru pada masing-masing sekolah, maka ukuran biaya satuan dianggap standar dan dapat dibandingkan antara sekolah yang satu dengan yang lainnya. Analisis mengenai biaya satuan dalam kaitannya dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya dapat dilakukan dengan menggunakan sekolah sebagai unit analisis. Dengan menganalisis biaya satuan, memungkinkan kita untuk mengetahui efisiensi dalam penggunaan sumber-sumber di sekolah, keuntungan dari investasi pendidikan, dan pemerataan pengeluaran masyarakat, pemerintah untuk pendidikan. Disamping itu, juga dapat menjadi penilaian bagaimana alternatif kebijakan dalam upaya perbaikan atau peningkatan sistem pendidikan. .(Aula Ahmad Hafids.2010)

### 2.6.1 Cara-cara Memperkirakan Biaya Pendidikan

Ada dua cara untuk memperkirakan biaya pendidikan, yaitu:

1. memperkirakan biaya atas dasar sumber-sumber pembiayaan,

Cara yang pertama dilakukan dengan cara meneliti laporan dari sumber-sumber pembiayaan pendidikan. Menurut sifatnya sumber-sumber ini dibedakan atas:

- a. pengeluaran yang menyeluruh,
  - b. pengeluaran menurut status, tingkat, dan sifatnya.
2. memperkirakan biaya atas dasar laporan dari lembaga-lembaga pendidikan.

Pengeluaran menyeluruh terdiri atas:

3. sumber-sumber pemerintah, yang terdiri atas:

- a. pemerintah pusat,
- b. pemerintah daerah, dan
- c. bantuan luar negeri.

Cara yang kedua, ialah menggunakan secara langsung laporan dari lembaga-lembaga pendidikan. Untuk keperluan membuat perkiraan tersebut harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut: *Yang pertama*, dan yang terpenting adalah harus ada laporan dari lembaga-lembaga pendidikan. *Kedua*, laporan tersebut harus dibuat menurut pola standar fungsional yang seragam. *Ketiga*, laporan harus memperlihatkan keseluruhan biaya operasi dari lembaga tersebut (Aula Ahmad Hafids, 2010).

## **2.7 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas serta dihubungkan dengan landasan teori yang ada maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “Diduga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMA Negeri 3 Teluk Kuantan”.

## **2.8 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Defenisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasional dalam penelitian. Nazir (1999) mengemukakan: “Defenisi operasional adalah defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu.

Sebagai pembatasan permasalahan serta variabel yang digunakan untuk memanfaatkan model yang ada, perlu dikemukakan kriteria pengukuran variabel yang telah ditentukan yaitu :

### **1. Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah bagaimana sekolah memberikan pelatihan dan pendidikan bagi guru serta membangun pola pikir guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

## 2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah nilai yang diperoleh guru, yang didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas, kualitas, dan waktu yang telah ditetapkan.

### 2.9 Variabel Penelitian

Tabel 4.1 Variabel Penelitian Tahun 2012

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan dan Pendidikan: pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber : Notoatmojo soekidjo “pengembangan SDM”	a. Materi diklat	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tujuan diklat</li><li>- Materi diklat</li><li>- Kesesuaian materi diklat dengan tujuan kebutuhan diklat.</li><li>- Evaluasi materi</li></ul>
	b. Instruktur Diklat	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sumber Instruktur</li><li>- Kecakapan instruktur dalam penguasaan materi</li><li>- Penetapan instruktur sesuai kebutuhan sesuai materi diklat.</li></ul>
	c. Teknik latihan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Seminar</li><li>- Magang</li><li>- Orientasi</li><li>- Induksi</li></ul>
Kinerja guru: kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Mathis dan Jackson (dalam Yuli, 2005 :95)	a. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tingkat kecepatan dalam penyelesaian tugas</li><li>- Tingkat produktivitas guru</li><li>- Jumlah kelulusan</li></ul>
	b. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Penyelesaian pelaksanaan tugas.</li><li>- Kesalahan dalam pelaksanaan tugas</li><li>- Materi pembelajaran</li></ul>
	c. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mematuhi jam kerja</li><li>- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li><li>- Ketaatan terhadap aturan</li></ul>

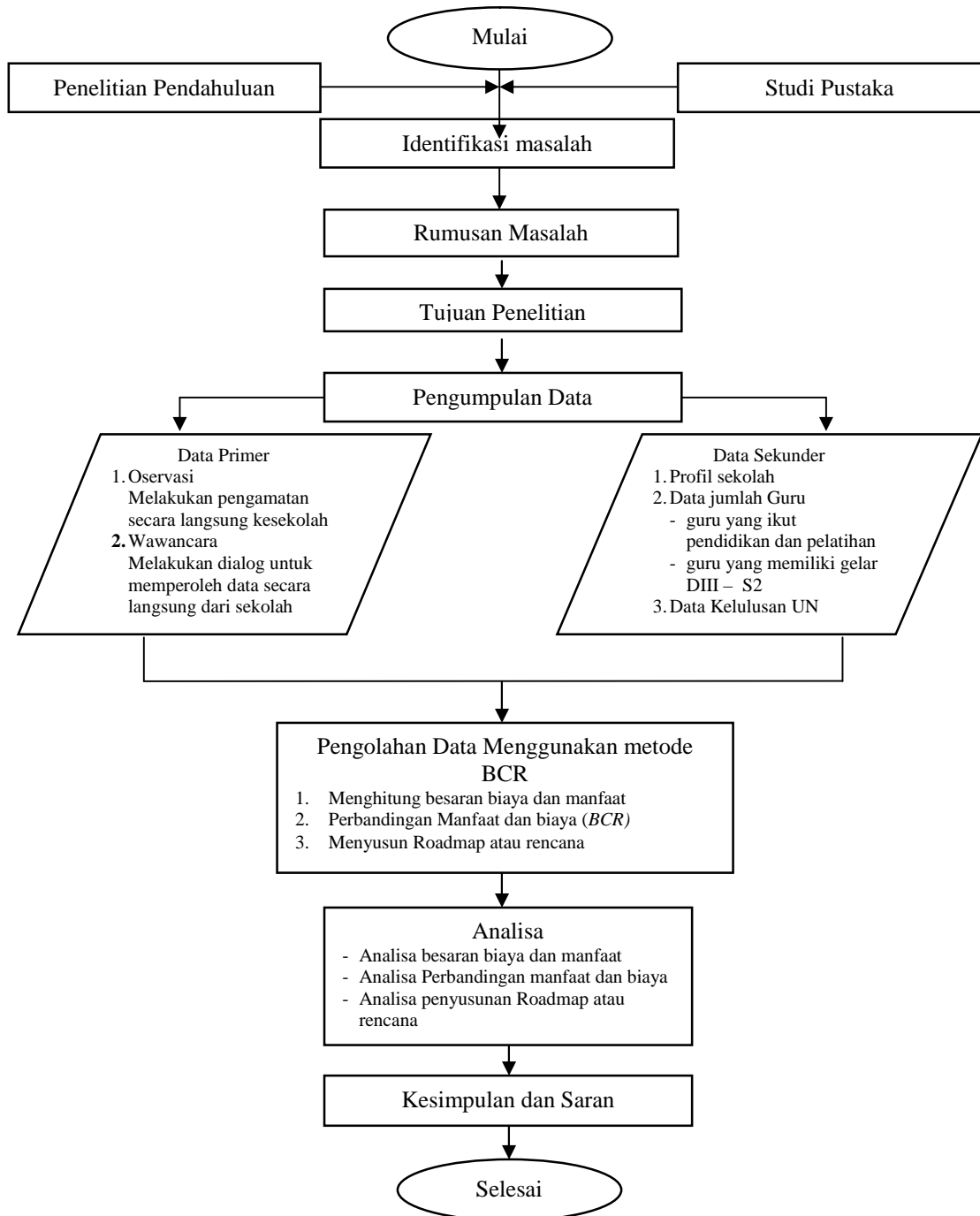
(Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan)



## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Alur Penelitian

Alur Penelitian menguraikan seluruh kegiatan yang dilaksanakan selama penelitian berlangsung dari awal proses penelitian sampai akhir penelitian. Adapun alur penelitian dapat seperti yang disajikan dalam bentuk *flow chart*.



Gambar 3.1 *Flow chart* Metodologi Penelitian

### **3.2 Penelitian Pendahuluan**

Penelitian pendahuluan merupakan langkah awal yang dilakukan oleh penulis sebelum melakukan penelitian. Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai sekolah SMA N 3 Teluk Kuantan terhadap kinerja guru. Disini penulis akan memberikan penjelasan mengenai gambaran umum sekolah baik dari pendidikan sistem organisasi maupun dari sistem manajemen mutu sekolah terhadap kinerja Guru. Penulis memilih metode ini karena penulis ingin melakukan analisis *Benefit Cost Ratio* terhadap pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru.

### **3.3 Studi Pustaka**

Dalam langkah ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan permasalahan. Tinjauan rumus-rumus teoritis dari referensi akan menjadi dasar dalam pembahasan serta penganalisaan masalah dalam penelitian ini.

### **3.4 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan dan didukung oleh teori dan konsep yang relevan, maka permasalahan yang dihadapi dalam pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru maka dapat diidentifikasi. Setelah mengetahui permasalahan yang terjadi dalam pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, maka dapat dicari inti dari permasalahan yang paling penting untuk dijadikan permasalahan utama.

### **3.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah pada penelitian pendahuluan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang penulis bahas adalah mengenai Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru di SMA N 3 Teluk Kuantan menggunakan metode *Benefit Cost Ratio*. Analisa permasalahan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh permasalahan terhadap pelaksanaan yang dianalisa. Hasil dari analisa permasalahan dirumuskan dalam bentuk gambaran permasalahan secara khusus untuk dicari solusi pemecahan masalah yang tepat, guna menyelesaikan masalah yang ada.

### 3.6 Menentukan Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas terhadap hasil yang ingin dicapai pada pemecahan masalah. Adapun tujuan utama yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besaran Biaya dan Manfa'at dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.
2. Analisis *Benefit and Cost Ratio* (BCR) dari pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.
3. Mengetahui suatu rencana Pendidikan dan Pelatihan untuk kedepannya bagi Guru-guru di SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan salah satu komponen penelitian yang penting, data yang akan digunakan dalam riset haruslah data yang akurat karena data yang tidak akurat akan menghasilkan informasi yang salah. Dalam melakukan pengumpulan data, terdiri dari dua data yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber untuk kemudian dilakukan pengukuran data yang diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara.

a. Observasi merupakan pengamatan secara langsung kesekolah, dari observasi ini akan didapat kriteria-kriteria penilaian terhadap pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Guru.

#### b. Wawancara

Yaitu melakukan dialog/percakapan (Tanya jawab) untuk memperoleh data secara langsung dari sekolah. wawancara juga dilakukan untuk melengkapi data yang tidak didapatkan dari observasi.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai pendukung data-data primer yang telah didapat. Data sekunder diperoleh dengan meminta kepada pihak sekolah langsung, data-data sekunder disini adalah segala hal yang menyangkut mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

guru itu sendiri seperti profil sekolah dan jumlah guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

### 3.8 Teknik Pengolahan Data

Adapun pengolahan data yang akan dilakukan dengan menggunakan metode *Benefit Cost Ratio* (BCR) adalah sebagai berikut:

1. Menghitung besaran biaya dan manfaat
2. Perbandingan Manfaat dan biaya (*benefit and cost ratio*)
3. Menyusun suatu rencana Pendidikan dan Pelatihan untuk kedepannya bagi guru-guru.

#### 3.8.1 *Benefit Cost Ratio* (BCR)

BCR adalah perbandingan antara nilai ekuivalen dari *Benefit* (Manfaat) dengan nilai Ekuivalen dari *Cost* (Biaya) pada suatu titik waktu yang sama, misalnya *Present Worth* (Sekarang), *Future Worth* (yang akan datang) ataupun *Annual Worth*.

Secara umum rumus untuk perhitungan nilai ini dapat diuraikan sebagai berikut :

$$BCR = \frac{Benefit}{Cost} \dots\dots\dots (3-2)$$

dimana :

- *Benefit* : Manfaat
- *Cost* : Biaya
- *Ratio* : Perbandingan

apabila :

- $BCR \geq 1$  maka layak untuk dilaksanakan
- $BCR < 1$  maka tidak layak untuk dilaksanakan.

### 3.9 Analisis Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka selanjutnya kita dapat menganalisa lebih mendalam hasil dari pengolahan data tersebut. Analisis

yang dilakukan berdasarkan atas data yang diolah dengan menggunakan metode Analisis *Benefet Cost Ratio* (BCR).

1. Analisa besaran biaya dan manfaat.
2. Analisa Perbandingan manfaat dan biaya.
3. Analisa penyusunan suatu rencana Pendidikan dan Pelatihan untuk kedepannya bagi guru-guru.

### **3.10 Kesimpulan dan Saran**

Dari hasil pengolahan data dan analisa, maka dapat ditarik kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan saran yang berguna sebagai bahan masukan untuk pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru dan memberikan solusi terhadap sekolah, saran juga dapat diberikan kepada pembaca yang akan melakukan penelitian demi untuk kemajuan bersama.

## **BAB IV**

### **PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

#### **4.1 Pengumpulan Data**

##### **4.1.1 Profil SMAN 3 Teluk Kuantan**

SMA Negeri 3 Teluk Kuantan berdiri pada tahun 1979 sebagai sekolah swasta swadaya masyarakat. Pada tahun 1983, sekolah ini mendapat bantuan unit gedung baru dan pada tanggal 15 Juli 1984 SMP ini resmi menjadi SMA Negeri 3 Teluk Kuantan dengan nama SMA Negeri 3 Teluk Kuantan. Perkembangan SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Hilir semakin hari semakin eksis di dunia pendidikan seiring dengan pelaksanaan kebijakan otonomi daerah dan persaingan global pasar bebas tingkat AFTA dan APEC akan membawa dampak persaingan yang semakin ketat dan di sisi lain membuka peluang kerjasama, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mutlak diperlukan dalam rangka meningkatkan pemberdayaan potensi daerah untuk memasuki persaingan global guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan masalah ketenagakerjaan.

Keberadaan SMA Negeri 3 Teluk Kuantan semakin berkembang dan diakui keberadaannya oleh pemerintah dan masyarakat, sehingga setiap tahun animo siswa yang mendaftar pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan selalu mengalami peningkatan.

SMA Negeri 3 Teluk Kuantan memiliki visi “menumbuhkan kesadaran siswa agar selalu mewujudkan SDM yang cerdas, trampil, dan berprestasi berdasarkan iman dan taqwa” ini cukup dikenal oleh masyarakat yang berada di wilayah Teluk Kuantan karena sebagian besar siswanya berasal dari wilayah tersebut.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

- 1) **Visi:-** Mewujudkan SDM yang cerdas, trampil, dan berprestasi berdasarkan iman dan taqwa.
- 2) **Misi:-** Menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan inofatif berstandar.
  - Menumbuhkan semangat ketaqwaan dan keimanan bagi seluruh warga sekolah.

- Menciptakan budaya hidup bersih, tertib dan bertanggung jawab melalui pemberian keteladanan dan pembiayaan.
- Menumbuhkan semangat keunggulan dan kompetitif secara intensif kepada warga sekolah sehingga lulusan dapat diterima diperguruan tinggi negri.
- Menumbuhkan suasana akademis demi terciptanya sekolah berstandar nasional.

#### **4.1.3 Sarana dan Prasarana SMAN 3 Teluk Kuantan**

Sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang yang sangat mendukung dalam keberhasilan kegiatan belajar mengajar (KBM). Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SMA Negeri 3 Teluk Kuantan antara lain: gedung sekolah, ruang kesenian, kantor, sarana olahraga, lapangan upacara.

Untuk memasuki lokasi SMA Negeri 3 Teluk Kuantan melewati halaman yang cukup luas, berpagar besi serta bertembok di sisi kanan kirinya. Halaman biasanya digunakan untuk kegiatan upacara dan olah raga. Keindahan dan kebersihan lingkungan belajar cukup diperhatikan, hal tersebut terbukti dengan adanya penataan taman yang cukup indah, penanaman pohon-pohon di sisi depan sekolah, dan perawatan ruangan-ruangan yang teratur dan bersih. Gedung SMA Negeri 3 Teluk Kuantan terdiri dari bangunan di sebelah Timur yang meliputi ruang kelas-kelas sebanyak 5 ruang, sebelah Barat meliputi ruang kesenian, kamar mandi dan WC, rumah dinas guru. Sebelah Selatan terdapat ruang kelas, kantor serta ruang kepala sekolah dan dibelakangnya terdapat ruang praktik keterampilan, di depannya terdapat lapangan upacara dan olah raga.

Dengan perkembangan system pendidikan di Indonesia, maka suatu SMA tidak hanya membutuhkan ruangan saja, tetapi juga membutuhkan ruangan-ruangan untuk laboratorium, perpustakaan, kesenian dan lain-lain. SMA Negeri 3 Teluk Kuantan juga selalu menjaga tradisi disiplin dan menanamkan budi pekerti luhur yang diterapkan ke seluruh warga sekolahnya termasuk para gurunya.

Adapun sarana dan prasarana fisik yang dimiliki oleh SMA Negeri 3 Teluk Kuantan dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Sarana dan Prasarana Fisik Yang Dimiliki Oleh SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Tahu 2012.

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas	16	Baik
2	Laboratorium Fisika	1	Baik
3	Laboratirium Kimia	1	Baik
4	Laboratirium Biologi	1	Baik
5	Laboratirium Komputer	1	Baik
6	Perpustakaan	1	Baik
7	Gedung serba guna	1	Baik
8	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
9	Ruang Guru	1	Baik
10	Ruang BK	1	Baik
11	Kantor TU	1	Baik
12	Ruang UKS	1	Baik
13	Gudang	1	Baik
14	WC	6	Baik
15	Kantin	2	Baik
16	Ruang Osis	1	Baik
17	Ruang Komputer	1	Baik

Sumber: SMA Negeri 3 Teluk Kuantan

#### 4.1.4 Kondisi Guru SMAN 3 Teluk Kuantan.

Tenaga pengajar di SMA Negeri 3 Teluk Kuantan berjumlah tiga puluh orang, dan satu orang kepala sekolah. SMA Negeri 3 Teluk Kuantan memiliki sumber daya manusia yang berdedikasi dan berkompeten dalam bidang pendidikan. Mayoritas guru di SMA Negeri 3 Teluk Kuantan menganut agama Islam. Hubungan antara guru sangatlah akrab dan penuh kekeluargaan. Mereka sangat ramah dan senang membantu termasuk membantu penulis dalam mengumpulkan data. Setiap guru mengajarkan mata pelajaran sesuai dengan spesifikasi pendidikan nya, namun ada juga sebagian guru yang memegang lebih dari satu mata pelajaran.

Kalau kita lihat keadaan sumber daya manusia SMA Negeri 3 Teluk Kuantan secara terperinci berdasarkan tingkat pendidikan dan jabatannya, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 4.2: Daftar Tenaga Guru SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Tahun 2012

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Drs. Yahanan	Sarjana Strata 1	Guru Sejarah
2	Elni Yeti, MM,MPd	Strata 2	Guru B. Indonesia
3	Asmariadi, ST	Sarjana Strata 1	Guru Kimia/TIK
4	Eprion, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru Sosiologi
5	Yuni Syafri	Diploma III	Guru B.Indonesia
6	Pisriyanti, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru Biologi
7	Hairul Salim, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru MTK
8	Hirma Yetti Nengsih, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru PPKN/Kesenian
9	Oni Suryono, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru B.Indonesia
10	Alviansah, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru
11	Endripon, S.Pd	Sarjana Strata 1	Geografi/MULOK
12	Drs. Saiful, MA	Sarjana Strata 1	Guru PPKN
13	Ramadianto, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru BP/BK
14	Gusman Suheri, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru Ekonomi
15	Mainurrizal, A.Md	Diploma III	Guru B.Inggris
16	Merianti, SE	Sarjana Strata 1	Guru Penjas
17	Dian Prana Putra, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru Ekonomi
18	Emi Delita, S.Ag	Sarjana Strata 1	Guru Sejarah
19	Suhaimi, ST	Sarjana Strata 1	Guru Agama
20	Delti Marlina, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru B.Inggris
21	Sukino, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru Biologi
22	Novika Anas L, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru Fisika
23	Nur Azizah Saidah, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru B.Inggris
24	Lasmiadi, S.Pd.I	Sarjana Strata 1	Guru B.Inggris
25	Yulisman, S. ST	Sarjana Strata 1	Guru A. Arab
26	Muskariadi, S.Sos	Sarjana Strata 1	Guru TIK
27	Armaneti	Diploma III	Guru Penjas
28	Sri Wahyuni, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru B.Indonesia
29	Bob Hartono, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru B.Inggris
30	Eva Marnita, S.Pd	Sarjana Strata 1	Guru Ekonomi Guru Geografi

Sumber : SMA Negeri 3 Teluk Kuantan.

#### 4.1.5 Peraturan dan Tata Tertib SM N 3 Teluk Kuantan

Tata tertib yang diberlakukan di sekolah diperuntukkan bagi siswa dan guru supaya proses belajar mengajar dapat tercapai semaksimal mungkin. Hari Senin sampai dengan Kamis pembelajaran berlangsung antara pukul 07.30- 14.00 WIB, hari Jum'at pukul 07.30-10.30 WIB, dan hari Sabtu pukul 07.30- 11.00 WIB.

Siswa harus sudah datang sebelum pelajaran dimulai. Siswa diwajibkan memakai seragam yang telah ditentukan sekolah. Selama proses belajar mengajar

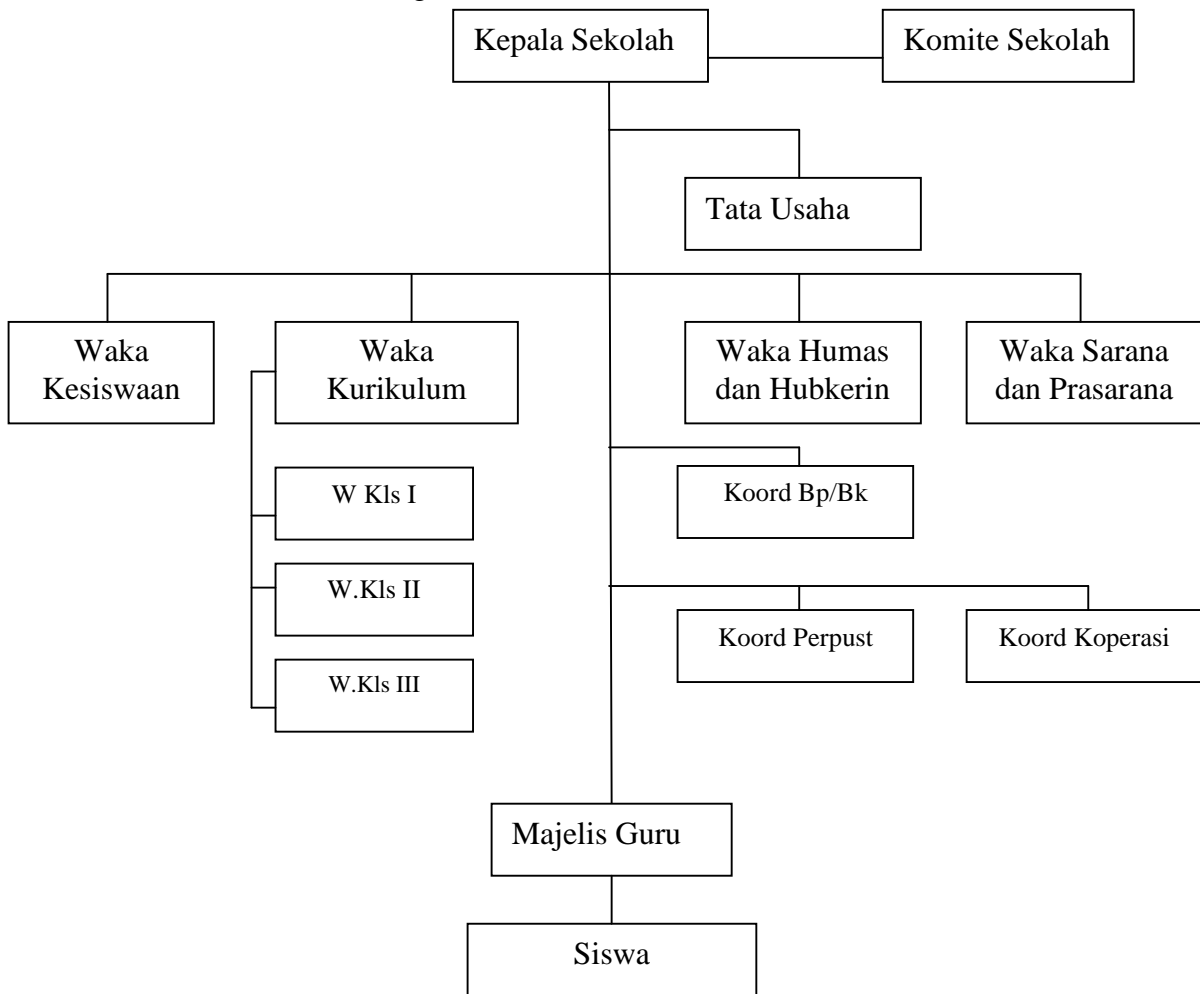
siswa tidak diperkenankan keluar ruangan kelas atau berada di luar kelas. Istirahat ada dua kali yaitu istirahat pertama pukul 09.15- 09.30 WIB dan istirahat kedua pukul 11.00-11.15 WIB. Selama istirahat siswa hanya boleh jajan di sekitar sekolah dan itu dalam pengawasan guru. Para guru juga diberlakukan aturan yang sama dengan para siswa. Para guru diharuskan memakai seragam, sepuluh menit sebelum pelajaran dimulai guru harus sudah datang. Setiap hari Senin dan hari-hari peringatan nasional, sekolah mengadakan upacara bendera yang wajib diikuti oleh guru dan siswa, dengan petugas para siswa.

#### **4.1.6 Struktur Organisasi SMAN 3 Teluk Kuantan.**

SMA Negeri 3 Teluk Kuantan mempunyai struktur organisasi garis dan, staf dengan tata hubungan kerja berdasarkan tugas dan garis komando antara pimpinan dan bawahan di dalam menjalankan organisasi.

Dengan struktur organisasi berbentuk sistem organisasi garis dan staf dimana setiap hubungan garis mempunyai kekuasaan dan tanggung jawab pada setiap pimpinan dari yang teratas sampai ke bawah. Dengan adanya tugas-tugas yang diberikan terhadap bawahannya, maka dengan demikian akan ada hubungan kerja di antara bidang-bidang tersebut, seperti yang terlihat dari struktur organisasi SMA Negeri 3 Teluk Kuantan sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMAN 3 Teluk Kuantan Tahun 2012.



(Sumber: SMAN 3 Teluk Kuantan)

Adapun *job description* atau tugas dan tanggung jawab serta pendelegasian wewenang pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut :

#### 1. Kepala Sekolah

Sebagai pimpinan tertinggi, memegang kekuasaan tertinggi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dan bertanggung jawab sepenuhnya atas kelangsungan hidup organisasi. menjalankan fungsi sebagai pengawas sekolah, melakukan koordinasi dan integrasi atas semua pengelolaan proses belajar mengajar, mewakili sekolah dalam hubungan keluar.

Diantara kegiatan-kegiatan pengelolaan proses belajar mengajar, yang terpenting ialah menciptakan kondisi dan situasi sebaik-baiknya, sehingga para siswa belajar secara baik. Selain itu, kondisi dan situasi tersebut perlu diciptakan

sedemikian rupa agar proses komunikasi baik dua arah maupun multi arah antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar dapat berjalan secara demokratis.

2. Wakasek Sarana dengan tugas :

Waka sarana di SMA Negeri 3 Teluk Kuantan Kuantan Singingi mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar.
- b. Merencanakan program pengadaan.
- c. Mengatur pemanfaatan sarana prasarana.
- d. Mengelola perawatan, perbaikan, dan pengisian.
- e. Mengatur pembukuannya.
- f. Menyusun laporan.

3. Wakasek Hubungan Masyarakat.

- a. Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan masyarakat, dan dengan pihak-pihak lain.
- b. Menyelenggarakan bakti sosial, karya wisata, dll.
- c. Menyusun laporan.

4. Wakasek Kurikulum dengan tugas :

- a. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
- b. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
- c. Mengatur penyusunan program pembelajaran, dan persiapan semester, program satuan pelajaran, dan persiapan pengajaran, penjabaran dan penyesuaian kurikulum.
- d. Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikulum:
- e. Mengatur program penilaian, kriteria penilaian, kenaikan kelas, kriteria kelulusan dan laporan kemajuan siswa, serta pembagian Raport dan STTB.
- f. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran.
- g. Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
- h. Mengatur pengembangan guru mata pelajaran dan koordinator mata pelajaran.
- i. Mengatur supervisi administrasi akademis.
- j. Mencari informasi paradigma pendidikan terkini.

- k. Mencari informasi tentang paradigma pendidikan terkini.
  - l. Melaksanakan studi kelayakan tentang pembaruan sistem pembelajaran yang akan diprogramkan.
  - m. Mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan sistem pembelajaran secara berkelanjutan.
  - n. Melakukan telaah kurikulum yang dilaksanakan.
  - o. Mengadakan pengembangan kurikulum sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.
  - p. Mengatur dan mengkoordinir petugas laboratorium secara keseluruhan.
5. Wakasek Kesiswaan dengan tugas :
- a. Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling.
  - b. Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 6 K (Keamanan, Keindahan, Ketertiban, Kebersihan, Kekeluargaan, dan Kerindangan).
  - c. Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi : Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS), Paskibraka.
  - d. Mengatur program pesantren kilat.
  - e. Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan madrasah.
  - f. Menyelenggarakan cerdas cermat Olah Raga Prestasi
  - g. Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapatkan beasiswa.

6. Koordinator Bp/Bk

Bertugas membantu murid-murid untuk memahami dirinya sendiri dan lingkungan, dalam arti memberikan pertolongan dalam menghadapi dan mengatasi tantangan serta kesulitan yang timbul dalam kehidupan murid, seperti yang dilakukan oleh seorang profesional dibidang psikiatri, psikologi dan konseling.

7. Kepala Tata Usaha

Kepala Subbag Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah, dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyusunan program Kerja Tata Usaha sekolah.
- b. Pengelolaan Keuangan sekolah.

- c. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah.
  - d. Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa.
  - e. Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah.
  - f. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah.
  - g. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 6 K.
  - h. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.
8. Wali Kelas dan Guru.

Guru kelas bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Proses Belajar Mengajar (PBM) secara efektif dan efisien. Tugas dan tanggung jawab guru kelas :

- a. Membuat perangkat pembelajaran.
  - 1) Amp
  - 2) Prota/Prosem
  - 3) PSP (Program Satuan Pelajaran)
  - 4) Program mingguan
  - 5) LKS
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
  - a. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar ulangan harian, ulangan umum, ujian akhir.
  - b. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
  - c. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
  - d. Mengisi daftar nilai siswa.
  - e. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan kepada guru lain dalam kegiatan PBM).
  - f. Membuat alat pelajaran/alat peraga.
  - g. Menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni.
  - h. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
  - i. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
  - j. Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.
  - k. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa.

- l. Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pembelajaran.
- m. Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum.
- n. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya (bagi PNS).

Untuk merealisasikan fungsi tersebut, maka setiap guru memerlukan pengetahuan yang memadai dan rancangan tersebut sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Memilih dan menentukan bahan pelajaran.
- b. Merumuskan tujuan penyajian bahan pelajaran.
- c. Memilih metode penyajian bahan pelajaran yang tepat.
- d. Menyelenggarakan kegiatan evaluasi prestasi belajar.
- e. Senantiasa mengikuti perkembangan taraf kemajuan prestasi belajar siswa dalam setiap kurun waktu pembelajaran.

#### 4.1.7 Pengumpulan Data Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Adapun data Manfaat Pendidikan dan Pelatihan terdapat kinerja Guru pada sekolah SMA Negeri 3 Teluk Kuantan yang bermanfaat bagi Guru, Siswa atau Siswi, Sekolah, Orang Tua, dan Masyarakat sebagai dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.3 Data Manfaat Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja guru pada Tahun 2012

No	Nama	Manfaat	
1	Guru	➤ Sertifikasi, Naik Golongan atau nambah wawasan	➤ Kenaikan gaji
2	Siswa atau Siswi kls 3	➤ Siswa Berprestasi	➤ Mendapat Beasiswa ➤ Lulus 100% ➤ Mudah masuk PTN
3	Sekolah	➤ Nama Baik Sekolah Bagus /Favorit	➤ Mendapat bantuan dari dinas/pemerintah ➤ Banyaknya minat siswa masuk ke sekolah
4	Orang Tua	➤ Mengurangi Biaya-biaya Wajib Anak	➤ Biaya kuliah anak berkurang (biasiswa) ➤ Biaya Masuk kuliah berkurang (PTN)
5	Masyarakat	➤ Menambah Penghasilan	➤ berdagang / kantin ➤ nilai harga tanah meningkat

(Sumber:Data Pengamatan)

#### 4.1.8 Pengumpulan Data Pendidikan dan Pelatihan Manfaat Konversi Menjadi Nilai Uang

##### 4.1.8.1 Pengumpulan Data Guru Melanjutkan Pendidikan, Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang

Adapun data jenis – jenis manfaat pendidikan Guru yang sedang melanjutkan pendidikan dari DIII – S1 dan S1 – S2, maka manfaat dikonversikan menjadi nilai uang yang akan dihitung pertahun dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Data Guru Melanjutkan Pendidikan D III – S1 dan S1 – S2 pada Tahun 2012

No	Nama Guru	Pendidikan	Jenis Manfaat	Manfaat konversi nilai uang/bln (Rp)	Manfaat Konversi nilai uang/thn (Rp)
1	Yuni Syafri	DIII – S1	➤ Tunjangan beras	236.000	2.832.000
			➤ Tunjang istri/suami	216.310	2.595.720
			➤ Tunjangan anak	86.574	1.038.888
			➤ Tunjangan Fungs	286.000	3.432.000
			➤ Gaji pokok	2.163.100	25.957.200
			➤ Potongan pajak	305.164	3.661.968
2	Elmi Yeti	S1 – S2	➤ Tunjangan beras	236.000	2.832.000
			➤ Tunjang istri/suami	308.260	3.699.120
			➤ Tunjangan anak	123.304	1.479.648
			➤ Tunjangan Fungs	389.000	4.668.000
			➤ Gaji pokok	3.082.600	36.991.200
			➤ Potongan pajak	467.183	5.606.196
3	Asmariadi	S1 – S2	➤ Tunjangan beras	236.000	2.832.000
			➤ Tunjang istri/suami	295.750	3.549.000
			➤ Tunjangan anak	118.300	1.419.600
			➤ Tunjangan Fungs	327.000	3.924.000
			➤ Gaji pokok	2.957.500	35.490.000
			➤ Potongan pajak	440.538	5.286.456

(Sumber: Data SMAN 3 Teluk Kuantan)

##### 4.1.8.2 Pengumpulan Data Pelatihan Guru yang Naik Golongan/Sertifikasi, Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang

Dalam pengupulan data pelatihan guru yang naik golongan/sertifikasi maka dapat dilihat rincian gaji dan tunjangan dalam jenis-jenis manfaat yang dikonversikan dalam bentuk nilai uang pada tahun 2012 dapat dilihat dalam Tabel 4.5 berikut:



Tabel 4.5 Data Pengamatan Manfaat Pelatihan Guru pada Tahun 2012.

No	Nama	Jenis Pelatihan	Golongan	Jenis Manfaat	Gaji dan tunjangan/ bln (Rp)	Manfaat konversi nilai uang 15% gaji guru/thn (Rp)
1	Hairul Salim, S.Pd	Matematika	IV/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 308.260 123.304 389.000 3.082.600 467.183	424.800 554.868 221.947 700.200 5.548.680 5.606.196
2	Elni Yeti, S.Pd	Bahasa Indonesia	IV/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 308.260 123.304 389.000 3.082.600 467.183	424.800 554.868 221.947 700.200 5.548.680 5.606.196
3	Gusman Suheri, S.Pd	Bahasa Inggris	III/b	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 234.990 93.996 327.000 2.349.900 300.013	424.800 422.982 169.192 588.600 4.229.820 3.600.156
4	Sukino, S.Pd	Fisika	III/b	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 242.010 96.804 327.000 2.420.100 310.552	424.800 435.618 174.247 588.600 4.356.180 3.726.624
5	Pisriyanti, S.Pd	Biologi	III/b	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 242.010 96.800 327.000 2.420.010 300.425	424.800 435.618 174.240 588.600 4.356.018 3.605.100
6	Asmariadi, ST	Kimia	III/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 295.750 118.300 327.000 2.957.500 440.538	424.800 532.350 212.940 588.600 5.323.500 5.286.456
7	Rahmadianto, S.Pd	Ekonomi	III/b	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 249.240 99.696 327.000 2.492.400 363.591	424.800 448.632 174.052 588.600 4.486.320 4.363.092

(Sumber: Data Guru SMAN 3 Teluk Kuantan)

Tabel 4.5 Data Pengamatan Manfaat Pelatihan Guru pada Tahun 2012  
(Lanjutan).

No	Nama	Jenis Pelatihan	Golongan	Jenis Manfaat	Gaji dan tunjangan/ bln (Rp)	Manfaat konversi nilai uang 15% gaji guru/thn (Rp)
8	Eva Marnita, S.Pd	Geografi	III/b	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 231.140 96.800 327.000 2.420.100 310.552	424.800 416.052 174.240 588.600 4.356.180 3.726.624
9	Epriyon, S.Pd	Sosiologi	III/b	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tunjangan beras</li> <li>➤ Tunjang istri/suami</li> <li>➤ Tunjangan anak</li> <li>➤ Tunjangan Fungs</li> <li>➤ Gaji pokok</li> <li>➤ Potongan pajak</li> </ul>	236.000 249.240 99.696 327.000 2.420.100 310.633	424.800 448.632 174.052 588.600 4.356.180 3.727.596

(Sumber: Data Guru SMAN 3 Teluk Kuantan)

#### 4.1.8.3 Pengumpulan Data Bagi Siswa/i Kelas 3, Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang

Adapun data manfaat-manfaat bagi siswa/siswi kelas 3 maka jenis-jenis manfaatnya akan dikonversikan dalam bentuk nilai uang pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Data Manfaat bagi Siswa kelas 3 pada Tahun 2012.

No	Nama	Manfaat		Manfaat Konversi Nilai Uang/thn (Rp)
1	Siswa / Siwi	➤ Siswa Berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mendapat Beasiswa</li> <li>➤ Lulus 100%</li> <li>➤ Mudah masuk PTN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1.600.000</li> <li>➤ 3.320.000</li> <li>➤ 3.500.000</li> </ul>

(Sumber: Data Siswa SMAN 3 Teluk Kuantan)

#### 4.1.8.4 Pengumpulan Data Manfaat Bagi Sekolah SMA N3 Teluk Kuantan , Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang

Adapun data Manfaat-manfaat bagi sekolah dari pendidikan dan pelatihan Terhadap kinerja guru, maka manfaat dikonversikan menjadi nilai uang pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Data Manfaat Bagi Sekolah pada Tahun 2012.

No	Nama	Manfaat		Manfaat Konversi Nilai Uang/thn (Rp)
1	Sekolah	➤ Nama Baik Sekolah Bagus /Favorit	➤ Mendapat bantuan dari dinas/pemerintah ➤ Bantuan sarana dan prasarana dari PT. RAPP	➤ 100.000.000 ➤ 11.500.000

(Sumber: Data Sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan)

#### 4.1.8.5 Pengumpulan Data Manfaat Bagi Orang Tua, Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang

Adapun data manfaat-manfaat bagi orang tua dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, maka manfaat dikonversikan menjadi nilai uang pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Data Manfaat bagi orang tua pada Tahun 2012.

No	Nama	Manfaat	Manfaat Konversi Nilai Uang/thn (Rp)
1	Orang Tua	➤ Anak pintar/dapat beasiswa ➤ Anak lulus SMA,tidak bayar uang wajib sekolah SMA lagi	➤ 2.400.000 ➤ 3.320.000

(Sumber: Data Orang Tua Siswa/siswi)

#### 4.1.8.6 Pengumpulan Data Manfaat Bagi Masyarakat, Manfaat di Konversi Menjadi Nilai Uang

Adapun data manfaat-manfaat bagi Masyarakat dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, maka manfaat dikonversikan menjadi nilai uang pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Data Manfaat bagi Masyarakat pada Tahun 2012.

No	Nama	Manfaat		Manfaat Konversi Nilai Uang/thn (Rp)
1	Masyarakat	➤ Menambah Penghasilan	➤ Keuntungan berdagang / kantin ➤ Peningkatan harga tanah disekitar sekolah	➤ 15.000.000 ➤ 95.000.000

(Sumber: Data Masyarakat)

#### 4.1.9 Pengumpulan Data Biaya Pendidikan dan Pelatihan Guru

##### 4.1.9.1 Pengumpulan Data Biaya Guru Melanjutkan Pendidikan

Biaya pendidikan merupakan salah satu komponen masukan instrumental (*instrumental input*) yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Supriadi (2003:3) memberikan pengertian mengenai biaya dalam bidang pendidikan

sebagai berikut. “Biaya (*cost*) memiliki cakupan yang luas, yakni semua jenis pengeluaran yang berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan, baik dalam bentuk uang maupun barang dan tenaga yang dapat dihargaikan dengan uang.

Adapun data biaya pendidikan Guru yang sedang melanjutkan pendidikan dari DIII – S1 dan S1 – S2 pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Data Biaya Guru Melanjutkan Pendidikan D III – S1 dan S1 – S2 pada Tahun 2012.

No	Nama	Pendidikan	Jenis biaya	Biaya (Rp)
1	Yuni Syafri	DIII – S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uang Transfortasi 480rb/bln</li> <li>➤ Uang SPP 500rb/smester</li> <li>➤ Uang Kredit SKS/50/52</li> <li>➤ Uang Pembangunanann</li> <li>➤ Bimbingan Skripsi</li> </ul>	11.520.000 2.000.000 2.600.000 2.300.000 700.000
2	Elni Yeti	S1 – S2	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uang Transfortasi 160rb/bln</li> <li>➤ Uang SPP/smester 5jt/smester</li> <li>➤ Uang Makan 600rb/bln</li> <li>➤ Bimbingan tesis</li> </ul>	3.840.000 20.000.000 14.400.000 2.000.000
3	Asmariadi	S1 – S2	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uang Transfortasi 120rb/bln</li> <li>➤ Uang SPP/smester 5jt/smester</li> <li>➤ Uang Makan 600/bln</li> <li>➤ Bimbingan Skripsi</li> </ul>	2.880.000 20.000.000 14.400.000 1.500.000

(Sumber: Data Guru SMAN 3 Teluk Kuantan)

#### 4.1.9.2 Pengumpulan Data Biaya Pelatihan Guru

Biaya pelatihan merupakan suatu biaya yang penting dalam mengikuti pelatihan, dalam mengikuti pelatihan kita harus menyediakan biaya untuk keperluan kita dalam melakukan kegiatan pelatihan. Adapun Biaya untuk pelatihan bagi guru-guru yang mengikuti pelatihan pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel .4.11 berikut.

Tabel 4.11 Data Biaya Pelatihan Guru pada Tahun 2012.

No	Nama	Jenis Pelatihan	Jenis Biaya	Biaya (Rp)
1	Hairul Salim, S.Pd	Matetmatika	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uang transfor tasi</li> <li>➤ Penginapan 120rb/4 hri</li> <li>➤ Makan + snek 35rb/hri</li> </ul>	750.000 480.000 140.000
2	Elni Yeti, S.Pd	Bahasa Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uang transportasi</li> <li>➤ Penginapan 110rb/5hri</li> <li>➤ Makan + snek 40rb/hri</li> </ul>	800.000 550.000 200.000

(Sumber: Data Guru SMAN 3 Teluk Kuantan)

Tabel 4.11 Data Biaya Pelatihan Guru pada Tahun 2012.

No	Nama	Jenis Pelatihan	Jenis Biaya	Biaya (Rp)
3	Gusman Suheri, S.Pd	Bahasa Inggris	➤ Uang transportasi ➤ Penginapan 125rb/5hri ➤ Makan + snek 35rb/hri	700.000 625.000 175.000
4	Sukino, S.Pd	Fisika	➤ Uang transportasi ➤ Penginapan 100rb/3hri ➤ Makan + snek 30rb/hri	450.000 300.000 90.000
5	Pisriyanti, S.Pd	Biologi	➤ Uang transportasi ➤ Penginapan 110/2hri ➤ Makan + snek 25rb/hri	250.000 220.000 50.000
6	Asmariyadi, ST	Kimia	➤ Uang transportasi ➤ Penginapan 115/4hri ➤ Makan + snek 25rb/hri	550.000 460.000 100.000
7	Ramadianto, S.Pd	Ekonomi	➤ Uang transportasi ➤ Penginapan 120rb/3hri ➤ Makan + snek 30rb/hri	200.000 360.000 90.000
8	Eva Marnita, S.Pd	Geografi	➤ Uang transportasi ➤ Penginapan 125rb/2hri ➤ Makan + snek 20rb/hri	350.000 250.000 40.000
9	Epriyon, S.Pd	Sosiologi	➤ Uang transportasi ➤ Penginapan 100rb/3hri ➤ Makan + snek 25rb/hri	300.000 300.000 75.000

(Sumber: Data Guru SMA N 3 Teluk Kuantan)

#### 4.1.9.3 Pengumpulan data Biaya Wajib Siswa Kelas 3 SMAN 3 Teluk Kuantan

Biaya wajib siswa/siswi kelas 3 merupakan biaya yang wajib dikeluarkan bagi siswa yang melanjutkan sekolah atau pendidikan, berdasarkan hasil wawancara langsung kepada beberapa siswa/siswi di SMA N3 Teluk Kuantan Menyatakan bahwa biaya yang dikeluarkan adalah biaya untuk membayar apa saja kebutuhan kita dalam melanjutkan pendidikan. Adapun Biaya wajib untuk siswa/siswi kelas 3 yang akan dikeluarkan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Data Biaya Siswa Kelas 3 pada Tahun 2012.

No	Nama	Tingkat Sekolah	Biaya (Rp)	
1	Siswa / siswi	Klas 3	➤ Uang Buku/tahun ➤ Uang Les ➤ Uang Pembangunan ➤ Uang Perpisahan ➤ Uang Penulisan Ijaza ➤ Uang SPP/tahun ➤ Uang Transportasi/thn	280.000 200.000 100.000 50.000 50.000 840.000 1.800.000

(Sumber: Data siswa SMAN 3 Teluk Kuantan)

#### 4.1.9.4 Pengumpulan Data Biaya-biaya Bagi Sekolah SMA N 3 Teluk

##### Kuantan

Adapun data Biaya-biaya yang dikeluarkan bagi sekolah baik dari pembangunan maupun dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru, maka biaya-biaya yang dikeluarkan sekolah pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Data Biaya Bagi Sekolah pada Tahun 2012.

No	Nama	Biaya (Rp)	
1	Sekolah	➤ Bangunan ➤ Osis ➤ Transportasi pelatihan	➤ 80.000.000 ➤ 7.500.000 ➤ 4.350.000

(Sumber: Data Sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan)

#### 4.1.9.5 Pengumpulan Data Biaya-biaya Bagi Orang Tua Siwa

Adapun data Biaya-biaya yang dikeluarkan bagi orang tua yaitu biaya wajib sekolah anak, maka biaya yang dikeluarkan pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Data Biaya bagi orang tua pada Tahun 2012.

No	Nama	Biaya (Rp)	
1	Orang Tua	➤ Anak masuk PTN ➤ Kursus Bahasa Asing	➤ 3.500.000 ➤ 1.500.000

(Sumber: Orang Tua Siswa/siswi)

#### 4.1.9.6 Pengumpulan Data Biaya-biaya Bagi Masyarakat

Adapun data Biaya-biaya yang dikeluarkan bagi Masyarakat dari untuk kepentingan sekolah adalah, maka biaya yang dikeluarkan pada tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Data Biaya-biaya bagi Masyarakat pada Tahun 2012.

No	Nama	Biaya (Rp)	
1	Masyarakat	➤ Modal berdagang atau kantin ➤ Harga Standar tanah/kapling	➤ 9.500.000 ➤ 75.000.000

(Sumber: Data Masyarakat)

## 4.2 Pengolahan Data

BCR adalah perbandingan antara nilai ekivalen dari *Benefit* (Manfaat) dengan nilai Ekivalen dari *Cost* (Biaya) pada suatu titik waktu yang sama, misalnya *Present Worth* (Sekarang).

Secara umum rumus untuk perhitungan nilai ini dapat diuraikan sebagai berikut :

$$BCR = \frac{Benefit}{Cost} \dots\dots\dots (4-3)$$

dimana :

- *Benefit* : Manfaat
- *Cost* : Biaya
- *Ratio* : Perbandingan

apabila :

- $BCR \geq 1$  maka layak atau berhasil untuk dilaksanakan
- $BCR < 1$  maka tidak layak atau tidak berhasil untuk dilaksanakan.

### 4.2.1 Pengolahan Data *Benefit Cost Ratio* Guru Melanjutkan Pendidikan

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya dari data manfaat guru melanjutkan pendidikan DIII – S1 dan S1 – S2, maka manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.4, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya guru yang melanjutkan pendidikan DIII – S1 dan S1 – S2 dapat dilihat pada tabel 4.10. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi guru yang melanjutkan pendidikan, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, dengan rekapitulasi hasil sebagai berikut:

#### 1. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pendidikan guru Yuni Syafri DIII – S1 sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp 236.000 × 12 (bulan) = Rp 2.832.000
- Tunjangan Istri/suami = Rp 216.310 × 12 (bulan) = Rp 2.595.720
- Tunjangan anak = Rp 86.574 × 12 (bulan) = Rp 1.038.888
- Tunjangan Fungs = Rp 286.000 × 12 (bulan) = Rp 3.432.000

- Gaji pokok  $= \text{Rp} 2.163.100 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp } 25.957.200}{\text{Rp } 35.854.920}$
- Potongan pajak  $= \text{Rp } 305.164 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp } 3.661.968}{\text{Rp } 32.192.952}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pendidikan guru Yuni Syafri dari DIII – S1 adalah sebesar Rp 32.192.952

➤ Kelompok jenis *Cost* pendidikan guru Yuni Syafri DIII – S1 sebagai berikut:

- Uang transportasi 120rb x 4 =  $\text{Rp } 480.000 \times 24 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 11.520.000$
- Uang SPP 500 rb/smrster =  $\text{Rp } 500.000 \times 4 \text{ (smester)} = \text{Rp } 2.000.000$
- Uang kredit SKS 50rb/52 =  $\text{Rp } 50.000 \times 52 \text{ (sks)} = \text{Rp } 2.600.000$
- Uang pembangunan =  $\text{Rp } 2.300.000 = \text{Rp } 2.300.000$
- Uang bimbingan =  $\text{Rp } 700.000 = \frac{\text{Rp } 700.000}{\text{Rp } 19.120.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pendidikan guru Yuni Syafri dari DIII – S1 adalah sebesar Rp 19.120.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 32.192.952
- *Cost present worth* sebesar Rp 19.120.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp} 32.129.925}{\text{Rp} 19.120.000}$$

$$= 1.68$$

$$(BCR) = 1,68 > 1$$

## 2. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pendidikan guru Elni Yeti S1 – S2 sebagai berikut:

- Tunjangan beras =  $\text{Rp } 236.000 \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 2.832.000$
- Tunjangan Istri/suami =  $\text{Rp } 308.260 \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 3.699.120$
- Tunjangan anak =  $\text{Rp } 123.304 \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 1.479.648$
- Tunjangan Fungs =  $\text{Rp } 389.000 \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 4.668.000$
- Gaji pokok  $= \text{Rp} 3.082.600 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp } 36.991.200}{\text{Rp } 49.669.968}$
- Potongan pajak =  $\text{Rp } 467.183 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp } 5.606.196}{-}$



Rp 44.063.772

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pendidikan guru Elni Yeti dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 44.063.772

➤ Kelompok jenis *Cost* pendidikan guru bagi Elni Yeti S1 – S2 sebagai berikut:

- Uang transportasi 160rb/bln = Rp 160.000 × 24 (bulan) = Rp 3.840.000
- Uang SPP 5jt/smrster = Rp 5.000.000 × 4 (semester) = Rp 20.000.000
- Uang makan 600rb/bln = Rp 600.000 × 24 (bulan) = Rp 14.400.000
- Uang bimbingan tesis = Rp 2.000.000 =  $\frac{\text{Rp } 2.000.000 +}{\text{Rp } 40.240.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pendidikan guru Elni Yeti dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 40.240.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 44.063.772
- *Cost present worth* sebesar Rp 40.240.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp } 44.063.772}{\text{Rp } 40.240.000}$$

$$= 1.09$$

$$(BCR) = 1,09 > 1$$

### 3. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pendidikan guru Asmariadi S1 – S2 sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp 236.000 × 12 (bulan) = Rp 2.832.000
- Tunjangan Istri/suami = Rp 295.750 × 12 (bulan) = Rp 3.549.000
- Tunjangan anak = Rp 118.300 × 12 (bulan) = Rp 1.419.600
- Tunjangan Fungs = Rp 327.000 × 12 (bulan) = Rp 3.924.000
- Gaji pokok = Rp 2.957.500 × 12 (bulan) =  $\frac{\text{Rp } 35.490.000 +}{\text{Rp } 47.214.600}$
- Potongan pajak = Rp 440.538 × 12 (bulan) =  $\frac{\text{Rp } 5.286.456 -}{\text{Rp } 41.928.144}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pendidikan guru Asmariadi dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 41.928.144

- Kelompok jenis *Cost* pendidikan guru Asmariadi S1 – S2 sebagai berikut:
  - Uang transportasi 120rb/bln =  $\text{Rp } 120.000 \times 24(\text{bulan}) = \text{Rp } 2.880.000$
  - Uang SPP 5jt/smrster =  $\text{Rp } 5.000.000 \times 4(\text{smester}) = \text{Rp } 20.000.000$
  - Uang makan 600rb/bln =  $\text{Rp } 600.000 \times 24(\text{bulan}) = \text{Rp } 14.400.000$
  - Uang bimbingan =  $\text{Rp } 1.500.000$   $= \frac{\text{Rp } 1.500.000 +}{\text{Rp } 38.780.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pendidikan guru Asmariadi dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 38.780.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 41.928.144
- *Cost present worth* sebesar Rp 38.780.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp } 41.928.144}{\text{Rp } 38.780.000}$$

$$= 1.08$$

$$(BCR) = 1,08 > 1$$

#### 4.2.2 Pengolahan Data *Benefit Cost Ratio* Pelatihan Guru

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya dari pelatihan guru yang manfaatnya naik golongan atau sertifikasi, manfaat dikonversi menjadi nilai uang 15% naik gaji dari gaji pokoknya dapat dilihat pada tabel 4.5, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya guru yang mengikuti pelatihan dilihat pada tabel 4.11. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi guru yang melanjutkan pendidikan, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekuivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, dengan rekapitulasi hasil sebagai berikut:

##### 1. Formulasi masalah:

- Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Matematika (Hairul Salim) sebagai berikut:
  - Tunjangan beras =  $\text{Rp } 236.000 \times 15 \% \times 12 (\text{bulan}) = \text{Rp } 424.800$
  - Tunjangan Istri/suami =  $\text{Rp } 308.260 \times 15 \% \times 12 (\text{bulan}) = \text{Rp } 554.868$
  - Tunjangan anak =  $\text{Rp } 123.304 \times 15 \% \times 12 (\text{bulan}) = \text{Rp } 221.947$
  - Tunjangan Fungs =  $\text{Rp } 389.000 \times 15 \% \times 12 (\text{bulan}) = \text{Rp } 700.200$

- Gaji pokok  $= \text{Rp}3.082.600 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp}5.548.680 +}{\text{Rp}7.450.495}$
- Potongan pajak  $= \text{Rp } 467.183 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp}5.606.196 -}{\text{Rp}1.844.299}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Matematika (Hairul Salim) adalah sebesar Rp 1.844.299

- Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Matematika (Hairul Salim) sebagai berikut:

- Uang transportasi  $= \text{Rp } 750.000 = \text{Rp } 750.000$
- Uang Penginapa  $= \text{Rp } 120.000 \times 4 \text{ (hari)} = \text{Rp } 480.000$
- Uang makan + snek  $= \text{Rp } 35.000 \times 4 \text{ (hari)} = \frac{\text{Rp } 140.000 +}{\text{Rp } 1.370.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Hairul Salim adalah sebesar Rp 1.370.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 1.844.299
- *Cost present worth* sebesar Rp 1.370.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp}1.844.299}{\text{Rp}1.370.000}$$

$$= 1.34$$

$$(BCR) = 1,34 > 1$$

## 2. Formulasi masalah:

- Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Bahasa Indonesia (Elni Yeti) sebagai berikut:

- Tunjangan beras  $= \text{Rp } 236.000 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 424.800$
- Tunjangan Istri/suami  $= \text{Rp } 308.260 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 554.868$
- Tunjangan anak  $= \text{Rp } 123.304 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 221.947$
- Tunjangan Fungs  $= \text{Rp } 389.000 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \text{Rp } 700.200$
- Gaji pokok  $= \text{Rp}3.082.600 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp}5.548.680 +}{\text{Rp}7.450.495}$
- Potongan pajak  $= \text{Rp } 467.183 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{\text{Rp}5.606.196 -}{\text{Rp } 1.844.299}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Bahasa Indonesia (Elni Yeti) adalah sebesar Rp 1.844.299

➤ Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Bahasa Indonesia (Elni Yeti) sebagai berikut:

- Uang transportasi = Rp 800.000 = Rp 800.000
- Uang Penginapa = Rp 110.000 × 5 (hari) = Rp 550.000
- Uang makan + snek = Rp 40.000 × 5 (hari) =  $\frac{\text{Rp } 200.000 +}{\text{Rp } 1.550.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Bahasa Indonesia (Elni Yeti) adalah sebesar Rp 1.550.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 1.844.299
- *Cost present worth* sebesar Rp 1.550.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp}1.844.299}{\text{Rp}1.550.000}$$

$$= 1.18$$

$$(BCR)=1,18 > 1$$

### 3. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Bahasa Inggris (Gusman Suheri) sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp 236.000 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 424.800
- Tunjangan Istri/suami = Rp 234.990 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 422.982
- Tunjangan anak = Rp 93.996 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 169.192
- Tunjangan Fungs = Rp 327.000 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 588.600
- Gaji pokok = Rp 2.349.900 × 15 % × 12 (bulan) =  $\frac{\text{Rp}4.229.820 +}{\text{Rp}5.835.394}$
- Potongan pajak = Rp 300.013 × 12 (bulan) =  $\frac{\text{Rp}3.600.156 -}{\text{Rp } 2.235.238}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Bahasa Inggris (Gusman Suheri) adalah sebesar Rp 2.235.238

➤ Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Bahasa Inggris (Gusman Suheri) sebagai berikut:

- Uang transportasi = Rp 700.000 = Rp 700.000
- Uang Penginapa = Rp 125.000 × 5 (hari) = Rp 625.000
- Uang makan + snek = Rp 35.000 × 5 (hari) =  $\frac{\text{Rp } 175.000 +}{\text{Rp } 1.500.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Bahasa Inggris (Gusman Suheri) adalah sebesar Rp 1.500.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 2.235.238
- *Cost present worth* sebesar Rp 1.500.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp } 2.235.238}{\text{Rp } 1.500.000}$$

$$= 1.49$$

$$(BCR) = 1,49 > 1$$

#### 4. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Fisika (Sukino) sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp 236.000 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 424.800
- Tunjangan Istri/suami = Rp 242.010 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 435.618
- Tunjangan anak = Rp 96.804 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 174.247
- Tunjangan Fungs = Rp 327.000 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 588.600
- Gaji pokok = Rp 2.420.100 × 15 % × 12 (bulan) =  $\frac{\text{Rp } 4.356.180 +}{\text{Rp } 5.979.445}$
- Potongan pajak = Rp 310.552 × 12 (bulan) =  $\frac{\text{Rp } 3.726.624 -}{\text{Rp } 2.252.821}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Fisika (Sukino) adalah sebesar Rp 2.252.821

➤ Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Fisika (Sukino) sebagai berikut:

- Uang transportasi = Rp 450.000 = Rp 450.000
- Uang Penginapa = Rp 100.000 × 3 (hari) = Rp 300.000
- Uang makan + snek = Rp 30.000 × 3 (hari) =  $\frac{\text{Rp } 90.000 +}{\text{Rp } 840.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Fisika (Sukino) adalah sebesar Rp 840.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 2.252.821
- *Cost present worth* sebesar Rp 840.000

$$(BCR) = \frac{Rp2.252.821}{Rp840.000}$$

$$= 2.68$$

$$(BCR) = 2.68 > 1$$

##### 5. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Biologi (Pisriyanti) sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp 236.000 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 424.800
- Tunjangan Istri/suami = Rp 242.010 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 435.618
- Tunjangan anak = Rp 96.800 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 174.240
- Tunjangan Fungs = Rp 327.000 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 588.600
- Gaji pokok = Rp 2.420.010 × 15 % × 12 (bulan) = Rp 4.356.018 +  
Rp 5.979.276
- Potongan pajak = Rp 300.425 × 12 (bulan) = Rp 3.605.100 –  
Rp 2.374.176

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Biologi (Pisriyanti) adalah sebesar Rp 2.374.176

➤ Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Biologi (Pisriyanti) sebagai berikut:

- Uang transportasi = Rp 250.000 = Rp 250.000
- Uang Penginapa = Rp 110.000 × 2 (hari) = Rp 220.000
- Uang makan + snek = Rp 25.000 × 2 (hari) = Rp 50.000 +  
Rp 520.000

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Biologi (Pisriyanti) adalah sebesar Rp 520.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 2.374.176
- *Cost present worth* sebesar Rp 520.000

$$(BCR) = \frac{Rp2.374.176}{Rp520.000}$$

$$= 4.56$$

$$(BCR)= 4.65 > 1$$

#### 6. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Kimia (Asmariadi) sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp  $236.000 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 424.800
- Tunjangan Istri/suami = Rp  $295.750 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 532.350
- Tunjangan anak = Rp  $118.300 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 212.940
- Tunjangan Fungs = Rp  $327.000 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 588.600
- Gaji pokok = Rp  $2.957.500 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp5.323.500+  
Rp7.082.190
- Potongan pajak = Rp  $440.538 \times 12$  (bulan) = Rp5.286.456 –  
Rp1.795.734

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Kimia (Asmariadi) adalah sebesar Rp 1.795.734

➤ Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Kimia (Asmariadi) sebagai berikut:

- Uang transportasi = Rp 550.000 = Rp 550.000
- Uang Penginapa = Rp  $115.000 \times 4$  (hari)= Rp 460.000
- Uang makan + snek = Rp  $25.000 \times 4$  (hari)= Rp 100.000 +  
Rp 1.110.000

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Kimia (Asmariadi) adalah sebesar Rp 1.110.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 1.795.734
- *Cost present worth* sebesar Rp 1.110.000

$$(BCR) = \frac{Rp1.795.734}{Rp1.110.000}$$

$$= 1.61$$

$$(BCR)= 1.61 > 1$$

#### 7. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Ekonomi (Rahmadianto) sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp  $236.000 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 424.800
- Tunjangan Istri/suami = Rp  $249.240 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 448.632
- Tunjangan anak = Rp  $99.696 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 174.052
- Tunjangan Fungs = Rp  $327.000 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 588.600
- Gaji pokok = Rp  $2.492.400 \times 15 \% \times 12$  (bulan)=  $\frac{\text{Rp}4.486.320+}{\text{Rp}6.122.404}$
- Potongan pajak = Rp  $363.591 \times 12$  (bulan) =  $\frac{\text{Rp}4.363.092 -}{\text{Rp}1.759.312}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Ekonomi (Rahmadianto) adalah sebesar Rp 1.759.312

- Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Ekonomi (Rahmadianto) sebagai berikut:

- Uang transfortasi = Rp 200.000 = Rp 200.000
- Uang Penginapa = Rp  $120.000 \times 3$  (hari)= Rp 360.000
- Uang makan + snek = Rp  $30.000 \times 3$  (hari)=  $\frac{\text{Rp } 90.000 +}{\text{Rp } 650.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Ekonomi (Rahmadianto) adalah sebesar Rp 650.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 1.759.312
- *Cost present worth* sebesar Rp 650.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp}1.759.312}{\text{Rp}650.000}$$

$$= 2.70$$

$$(BCR) = 2.70 > 1$$

## 8. Formulasi masalah:

- Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Geografi (Eva Marnita) sebagai berikut:

- Tunjangan beras = Rp  $236.000 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 424.800
- Tunjangan Istri/suami = Rp  $231.140 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 416.052
- Tunjangan anak = Rp  $99.800 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 174.240
- Tunjangan Fungs = Rp  $327.000 \times 15 \% \times 12$  (bulan)= Rp 588.600



- Gaji pokok =  $Rp2.420.100 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{Rp4.356.180}{Rp5.959.872}$
- Potongan pajak =  $Rp \ 310.552 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{Rp3.726.624}{Rp2.233.248}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Geografi (Eva Marnita) adalah sebesar Rp 2.233.248

- Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Geografi (Eva Marnita) sebagai berikut:

- Uang transportasi = Rp 350.000 = Rp 350.000
- Uang Penginapa =  $Rp \ 125.000 \times 2 \text{ (hari)} = Rp \ 250.000$
- Uang makan + snek =  $Rp \ 20.000 \times 2 \text{ (hari)} = \frac{Rp \ 40.000}{Rp \ 640.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Geografi (Eva Marnita) adalah sebesar Rp 640.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 2.233.248
- *Cost present worth* sebesar Rp 640.000

$$(BCR) = \frac{Rp2.233.248}{Rp640.000}$$

$$= 3.48$$

$$(BCR) = 3.48 > 1$$

## 9. Formulasi masalah:

- Kelompok jenis *Benefit* pelatihan guru Sosiologi (Epriyon) sebagai berikut:

- Tunjangan beras =  $Rp \ 236.000 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = Rp \ 424.800$
- Tunjangan Istri/suami =  $Rp \ 249.240 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = Rp \ 448.632$
- Tunjangan anak =  $Rp \ 99.696 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = Rp \ 174.052$
- Tunjangan Fungs =  $Rp \ 327.000 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = Rp \ 588.600$
- Gaji pokok =  $Rp2.420.100 \times 15 \% \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{Rp4.356.180}{Rp5.992.264}$
- Potongan pajak =  $Rp \ 310.633 \times 12 \text{ (bulan)} = \frac{Rp3.727.596}{Rp2.264.668}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Sosiologi (Epriyon) adalah sebesar Rp 2.264.668

➤ Kelompok jenis *Cost* pelatihan guru Sosiologi (Epriyon) sebagai berikut:

- Uang transportasi = Rp 300.000 = Rp 300.000
- Uang Penginapa = Rp 100.000 × 3 (hari) = Rp 300.000
- Uang makan + snek = Rp 25.000 × 3 (hari) =  $\frac{\text{Rp } 75.000}{\text{Rp } 675.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Sosiologi (Epriyon) adalah sebesar Rp 675.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 2.264.668
- *Cost present worth* sebesar Rp 675.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp } 2.264.668}{\text{Rp } 675.000}$$

$$= 3.35$$

$$(BCR) = 3.35 > 1$$

#### 4.2.3 Pengolahan Data *Benefit Cost Ratio* Bagi Siswa atau Siswi Kelas 3

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya dari siswa – siswi kelas 3 yang manfaatnya bagi siswa - siswi kelas 3, manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.6, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya siswa – siswi kelas 3 dapat dilihat pada tabel 4.12. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi siswa – siswi kelas 3, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekuivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, dengan rekapitulasi hasil sebagai berikut:

##### 1. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* Siswa atau siswi kelas 3 sebagai berikut:

- Siswa berprestasi
  - ✓ Mendapat Beasiswa = Rp 1.600.000
  - ✓ Lulus 100% = Rp 3.320.000
  - ✓ Mudah Masuk PTN =  $\frac{\text{Rp } 3.500.000}{+}$

Rp 8.420.000

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Siswa kelas 3 adalah sebesar Rp 8.420.000

Keterangan:

Manfaat – manfaat yang dirasakan oleh siswa kelas 3.

- a) Mendapat Beasiswa yaitu sebesar Rp 1.600.000 : Karena adanya pendidikan dan pelatihan guru maka manfaat bagi siswa akan mendapat pelajaran yang lebih bermutu sehingga siswa berprestasi maka kemungkinan mendapat beasiswa berprestasi dari pemerintah Rp 1.600.000 per tahun.
- b) Lulus 100% yaitu sebesar Rp 3,320.000 : Karena adanya pendidikan dan pelatihan guru maka manfaat bagi siswa kelas 3 adalah lulus 100%,jadi dengan lulusnya siswa 100% siswa tidak akan membayar biaya – biaya wajib sekolah untuk akan datang yang di totalkan sebesar Rp 3.320.000
- c) Mudah Masuk PTN Rp 3,500.000 : Karena adanya pendidikan dan pelatihan guru maka manfaat bagi siswa kelas 3 adalah Siswa bisa masuk PTN dari pada PTS,karena Masuk PTN lebih Murah atau mudah dibandingkan masuk PTS.jadi uang masuk PTN sebesar Rp 3.500.000 dibandingkan PTS Rp 6.000.000.

➤ Kelompok jenis *Cost* Siswa atau siswi kelas 3 sebagai berikut:

▪ Biaya Siswa Kelas 3.

- ✓ Uang buku/tahun = Rp 280.000
- ✓ Uang Les = Rp 200.000
- ✓ Uang Pembangunan = Rp 100.000
- ✓ Uang Perpisahan = Rp 50.000
- ✓ Uang Penulisan Ijaza = Rp 50.000
- ✓ Uang SPP/tahun = Rp 840.000
- ✓ Uang Transfortasi =  $\frac{\text{Rp } 1.800.000}{\text{Rp } 3.320.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* Bagi Siswa kelas 3 adalah sebesar Rp 3.320.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 8.420.000
- *Cost present worth* sebesar Rp 3.320.000

$$(BCR) = \frac{Rp8.420.000}{Rp3.320.000}$$

$$= 2.53$$

$$(BCR) = 2.53 > 1$$

#### 4.2.4 Pengolahan Data *Benefit Cost Ratio* Bagi Sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya dari manfaat bagi sekolah SMA N3 Teluk Kuantan, manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.7, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya yang dikeluarkan oleh sekolah SMA N3 Teluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 4.13. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi sekolah SMA N3 Teluk Kuantan, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, dengan rekapitulasi hasil sebagai berikut:

##### 1. Formulasi masalah:

➤ Kelompok jenis *Benefit* Sekolah SMA N3 Teluk Kuantan sebagai berikut:

##### ▪ Nama Baik Sekolah Bagus atau Favorit

✓ Mendapat bantuan dari dinas/pemerintah = Rp 100.000.000

✓ Banyaknya minat siswa masuk kesekolah =  $\frac{Rp\ 11.500.000}{Rp\ 111.500.000}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Sekolah SMA N3 teluk kuantan adalah sebesar Rp 111.500.000

Keterangan:

Manfaat – manfaat yang dirasakan oleh sekolah SMA N3 Teluk Kuantan

- a) Mendapat bantuan dari dinas atau pemerintah yaitu sebesar Rp 100.000.00: Karena adanya pendidikan dan pelatihan guru, jadi sekolah berprestasi dari SMA – SMA yang lainnya dengan jumlah kelulusan siswa sangat memuaskan. maka pemerintah memberi bantuan untuk sekolah sebesar Rp 100.000.000.

- b) Mendapat bantuan dari perusahaan PT. RAPP yaitu sebesar 11.500.000 : karena adanya pendidikan dan pelatihan guru menjadi sekolah favorit. Maka perusahaan memberi bantuan untuk sebagian sarana dan prasarana sekolah sebesar 11.500.

➤ Kelompok jenis *Cost* yang dikeluarkan sekolah sebagai berikut:

▪ Biaya Keluar.

- ✓ Biaya bangunan = Rp 80.000.000
- ✓ Biaya osis = Rp 7.500.000
- ✓ Biaya TransfortasiPelatihan =  $\frac{\text{Rp } 4.350.000+}{\text{Rp } 91.850.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* Bagi Sekolah SMA N3 Teluk Kuantan adalah sebesar Rp 91.850.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 111.500.000
- *Cost present worth* sebesar Rp 91.850.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp}111.500.000}{\text{Rp}91.850.000}$$

$$= 1.21$$

$$(BCR) = 1.21 > 1$$

#### 4.2.5 Pengolahan Data *Benefit Cost Ratio* Bagi Orang Tua

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya dari manfaat bagi orang tua, manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.8, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya yang dikeluarkan oleh Orang Tua dapat dilihat pada tabel 4.14. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi Orang Tua siswa, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, dengan rekapitulasi hasil sebagai berikut:

**1. Formulasi masalah:**

➤ Kelompok jenis *Benefit* Orang Tua sebagai berikut:

▪ Nama Orang Tua bagus

- ✓ Anak pintar atau mendapat Beasiswa = Rp 2.400.000

$$\checkmark \text{ Orang tua tidak bayar uang wajib SMA anak lagi} = \frac{\text{Rp } 3.320.000}{\text{Rp } 5.720.000}$$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Orang Tua adalah sebesar Rp 5.720.000.

Keterangan:

Manfaat – manfaat yang dirasakan Orang Tua

- a) Orang Tua siswa bangga kepada anaknya karena anaknya pintar dimasa SMA, dengan kepintaran anak maka anak tersebut mendapat beasiswa sebesar Rp2.400.000.
- b) Karena adanya pendidikan dan pelatihan guru yang menjadi tenaga pengajar berpengalaman membuat anak menjadi pintar. dengan kepintaran siswa maka siswa tersebut lulus ujian nasional. jadi manfaat bagi orang tua tidak bayar uang wajib anak lagi di sekolah tersebut berjumlah 3.320.000.

➤ Kelompok jenis *Cost* yang dikeluarkan orang Tua sebagai berikut:

▪ Biaya Keluar.

$$\checkmark \text{ Anak Masuk PTN} = \text{Rp } 3.500.000$$

$$\checkmark \text{ Anak Kursus Bahasa Inggris} = \frac{\text{Rp } 1.500.000}{\text{Rp } 5.000.000}$$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* Bagi Orang Tua adalah sebesar Rp 5.000.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 5.720.000
- *Cost present worth* sebesar Rp 5.000.000

$$(BCR) = \frac{\text{Rp } 5.720.000}{\text{Rp } 5.000.000}$$

$$= 1.14$$

$$(BCR) = 1.14 > 1$$

#### 4.2.6 Pengolahan Data *Benefit Cost Ratio* Bagi Masyarakat

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya, maka manfaat masyarakat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.9, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya yang dikeluarkan oleh

masyarakat dapat dilihat pada tabel 4.15. Kemudian langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi Masyarakat, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, dengan rekapitulasi hasil sebagai berikut:

**1. Formulasi masalah:**

➤ Kelompok jenis *Benefit* bagi Masyarakat sebagai berikut:

▪ Menambah penghasilan

✓ Keuntungan berdagang atau kantin = Rp 15.000.000

✓ Peningkatan harga tanah disekitar sekolah =  $\frac{\text{Rp } 95.000.000}{\text{Rp } 110.000.000}$

Jadi jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Masyarakat adalah sebesar Rp 110.000.000

Keterangan: Manfaat – manfaat yang dirasakan oleh Masyarakat

a) Masyarakat mendapatkan keuntungan sekitar ± Rp5.500.000 perbulan. dari modal Rp9.500.000 menjadi Rp15.000.000 perbulan. Karena adanya pendidikan dan pelatihan guru sekolah menjadi berkembang pesat dan mendapatkan keuntungan bagi masyarakat sekitar.

b) Masyarakat juga merasakan peningkatan harga tanah disekitar sekolah dari harga sebelumnya sebesar Rp75.000.000. Menjadi sebesar Rp95.0000.000. Dikarenakan pendidikan dan pelatihan guru membuat siswa dan siswi menjadi pintar maka sekolah menjadi favorit.jadi pihak sekolah tersebut menambah lahan untuk membangun gedung yang baru.

➤ Kelompok jenis *Cost* yang dikeluarkan oleh masyarakat sebagai berikut:

▪ Biaya Keluar masyarakat.

✓ Modal berdagang atau kantin = Rp 9.500.000

✓ Harga standar tanah/kapling =  $\frac{\text{Rp } 75.000.000}{\text{Rp } 84.500.000}$

Jadi jumlah *Cost Present Worth* Bagi Masyarakat adalah sebesar Rp 84.500.000

Dari hasil penjumlahan di atas tersebut maka terlihatlah jumlah manfaat (*Benefit*) dan biaya (*Cost*) jadi BCR sebagai berikut:

- *Benefit present worth* sebesar Rp 110.000.000
- *Cost present worth* sebesar Rp 84.500.000

$$(BCR) = \frac{Rp110.000.000}{Rp84.000.000}$$

$$= 1.30$$

$$(BCR) = 1.30 > 1$$



## **BAB V ANALISA**

### **5.1 Analisa Data Dasar**

Data awal pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh baik itu dari wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diperoleh data-data tentang profil sekolah, jumlah guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, jenis pelatihan guru pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan, jumlah guru yang sedang melanjutkan pendidikan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan, jumlah guru yang memiliki gelar DIII, S1, S2 Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan. jumlah kelulusan siswa kelas III Pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan. Data-data tersebut yang nantinya akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar manfaat yang dirasakan, seberapa besar biaya yang dikeluarkan agar dapat diketahui manfaat-manfaat pendidikan dan pelatihan guru.

### **5.2 Analisa *Benefit Cost Ratio***

#### **5.2.1 Analisa *Benefit***

*Benefit* pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk mengetahui manfaat-manfaat dari pendidikan dan pelatihan guru, adapun manfaat yang dirasakan oleh guru, siswa/I, sekolah, orang tua, dan masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, manfaat akan dikonversikan menjadi nilai uang akan di bandingkan dengan besaran biaya-biaya yang dikeluarkan.

#### **5.2.2 Analisa *Cost***

*Cost* dari pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengeahui biaya-biaya yang dikeluarkan selama pendidikan dan pelatihan guru, Biaya-biaya yang telah dikeluarkan maka akan dibandingkan dengan manfaat yang mana dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil perbandingan.

#### **5.2.3 Anilisa *Ratio***

Tujuan dari *Ratio* ini adalah untuk membandingkan dari hasil manfaat-manfaat diperoleh yang dikonversi nilai uang akan dibandingkan dengan biaya-

biaya yang telah dikeluarkan dalam pendidikan dan pelatihan guru, maka akan diketahui hasil dari perbandingan.

### **5.3 Analisis Data *Benefit Cost Ratio* Guru Melanjutkan Pendidikan**

Setelah dilakukan pengumpulan dan pengolahan data pada langkah sebelumnya dari data manfaat guru melanjutkan pendidikan DIII – S1 dan S1 – S2, maka manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.4, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya guru yang melanjutkan pendidikan DIII – S1 dan S1 – S2 dapat dilihat pada tabel 4.10. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi guru yang melanjutkan pendidikan, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekuivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, Setelah dilakukannya pengolahan terhadap data *Benefit Cost Ratio*, maka dapat dianalisa sebagai berikut.

#### **1. Pendidikan Guru Yuni Syafri DIII – S1**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pendidikan guru Yuni Syafri dari DIII – S1 adalah sebesar Rp 32.192.952, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pendidikan guru Yuni Syafri dari DIII – S1 adalah sebesar Rp 19.120.000. Jadi nilai BCR  $1.68 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pendidikan guru yang dilakukan Yuni Syafri berhasil atau layak.

#### **2. Pendidikan Guru Elni Yeti S1 – S2**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pendidikan guru Elni Yeti dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 44.063.772, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pendidikan guru Elni Yeti dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 40.240.000. Jadi nilai BCR  $1.09 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pendidikan guru yang dilakukan Elni Yeti berhasil atau layak.

#### **3. Pendidikan Guru Asmariadi S1 – S2**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pendidikan guru Asmariadi dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 41.928.144, sedangkan untuk jumlah *Cost Present*

Worth pendidikan guru Asmariadi dari S1 – S2 adalah sebesar Rp 38.780.000. Nilai BCR  $1,08 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pendidikan guru yang dilakukan Asmariadi berhasil atau layak.

#### **5.4 Analisis Data *Benefit Cost Ratio* Pelatihan Guru**

Pada langkah sebelumnya, dilakukan pengumpulan data dari pelatihan guru yang manfaatnya naik golongan atau sertifikasi, manfaat dikonversi menjadi nilai uang 15% naik gaji dari gaji pokoknya dapat dilihat pada tabel 4.5, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya guru yang mengikuti pelatihan dilihat pada tabel 4.11. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi guru yang melanjutkan pendidikan, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekuivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, Setelah dilakukannya pengolahan terhadap data *Benefit Cost Ratio*, maka dapat dianalisa sebagai berikut.

##### **1. Pelatihan Guru Matematika (Hairul Salim)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Matematika (Hairul Salim) adalah sebesar Rp 1.844.299, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Hairul Salim adalah sebesar Rp 1.370.000. Nilai BCR  $1,34 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Matematika yang dilakukan Hairul Salim berhasil atau layak.

##### **2. Pelatihan Guru Bahasa Indonesia (Elni Yeti)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Bahasa Indonesia (Elni Yeti) adalah sebesar Rp 1.844.299, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Bahasa Indonesia (Elni Yeti) adalah sebesar Rp 1.550.000. Nilai BCR  $1,18 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Bahasa Indonesia yang dilakukan Elni Yeti berhasil atau layak.

##### **3. Pelatihan Guru Bahasa Inggris (Gusman Suheri)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Bahasa Inggris (Gusman Suheri) adalah sebesar Rp 2.235.238, sedangkan untuk jumlah

*Cost Present Worth* pelatihan guru Bahasa Inggris (Gusman Suheri) adalah sebesar Rp 1.500.000. Nilai BCR  $1,49 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Bahasa Inggris yang dilakukan Gusman Suheri berhasil atau layak.

#### **4. Pelatihan Guru Fisika (Sukino)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Fisika (Sukino) adalah sebesar Rp 2.252.821, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Fisika (Sukino) adalah sebesar Rp 840.000. Nilai BCR  $2,68 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Fisika yang dilakukan Sukino berhasil atau layak.

#### **5. Pelatihan Guru Biologi (Pisriyanti)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Biologi (Pisriyanti) adalah sebesar Rp 2.374.176, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Biologi (Pisriyanti) adalah sebesar Rp 520.000. Nilai BCR  $4,65 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Biologi yang dilakukan Pisriyanti berhasil atau layak.

#### **6. Pelatihan Guru Kimia (Asmariadi)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Kimia (Asmariadi) adalah sebesar Rp 1.795.734, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Kimia (Asmariadi) adalah sebesar Rp 1.110.000. Nilai BCR  $1,61 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Kimia yang dilakukan Asmariadi berhasil atau layak.

#### **7. Pelatihan Guru Ekonomi (Rahmadianto)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Ekonomi (Rahmadianto) adalah sebesar Rp 1.759.312, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Ekonomi (Rahmadianto) adalah sebesar Rp 650.000. Nilai BCR  $2,70 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Ekonomi yang dilakukan Rahmadianto berhasil atau layak.

## **8. Pelatihan Guru Geografi (Eva Marnita)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Geografi (Eva Marnita) adalah sebesar Rp 2.233.248, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Geografi (Eva Marnita) adalah sebesar Rp 640.000. Nilai  $BCR\ 3.48 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Geografi yang dilakukan Eva Marnita berhasil atau layak.

## **9. Pelatihan Guru Sosiologi (Epriyon)**

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* pelatihan guru Sosiologi (Epriyon) adalah sebesar Rp 2.264.668, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* pelatihan guru Sosiologi (Epriyon) adalah sebesar Rp 675.000. Nilai  $BCR\ 3.35 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pelatihan guru Sosiologi yang dilakukan Epriyon berhasil atau layak.

### **5.5 Analisis Data *Benefit Cost Ratio* Siswa/i kelas 3**

Pada langkah sebelumnya, dilakukan pengumpulan data dari siswa – siswi kelas 3 yang manfaatnya bagi siswa - siswi kelas 3, manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.6, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya siswa – siswi kelas 3 dapat dilihat pada tabel 4.12. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi siswa – siswi kelas 3, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekuivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, Setelah dilakukannya pengolahan terhadap data *Benefit Cost Ratio*, maka dapat dianalisa sebagai berikut:

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Siswa kelas 3 adalah sebesar Rp 8.420.000, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* Bagi Siswa kelas 3 adalah sebesar Rp 3.320.000. Nilai  $BCR\ 2.53 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pendidikan pelatihan guru terhadap siswa/i kelas 3 berhasil atau layak.

### 5.6 Analisis Data *Benefit Cost Ratio* Sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan

Pada langkah sebelumnya, dilakukan pengumpulan data dari manfaat bagi sekolah SMA N3 Teluk Kuantan, manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.7, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya yang dikeluarkan oleh sekolah SMA N3 Teluk Kuantan dapat dilihat pada tabel 4.13. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi sekolah SMA N3 Teluk Kuantan, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, Setelah dilakukannya pengolahan terhadap data *Benefit Cost Ratio*, maka dapat dianalisa sebagai berikut:

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Sekolah SMA N3 teluk kuantan adalah sebesar Rp 111.250.000, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* Bagi Sekolah SMA N3 Teluk Kuantan adalah sebesar Rp 91.850.000. Nilai BCR  $1.21 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru bagi sekolah berhasil atau layak.

### 5.7 Analisis Data *Benefit Cost Ratio* Orang Tua

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya dari manfaat bagi orang tua, manfaat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.8, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya yang dikeluarkan oleh Orang Tua dapat dilihat pada tabel 4.14. maka langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi Orang Tua siswa, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, Setelah dilakukannya pengolahan terhadap data *Benefit Cost Ratio*, maka dapat dianalisa sebagai berikut:

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. Jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Orang Tua adalah sebesar Rp 5.720.000, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* Bagi Orang Tua adalah sebesar Rp 5.000.000. Nilai BCR  $1.14 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru juga berhasil atau layak dirasakan oleh orang tua.

## 5.8 Analisis Data *Benefit Cost Ratio* Masyarakat

Setelah dilakukan pengumpulan data pada langkah sebelumnya, maka manfaat masyarakat dikonversi menjadi nilai uang dapat dilihat pada tabel 4.9, kemudian akan dibandingkan dengan data biaya – biaya yang dikeluarkan oleh masyarakat dapat dilihat pada tabel 4.15. Kemudian langkah seterusnya adalah menentukan nilai *benefit cost ratio* (BCR) bagi Masyarakat, dimana dari perhitungan sebelumnya seluruh analisa diekuivalenkan kedalam nilai sekarang tahun 2012, Setelah dilakukannya pengolahan terhadap data *Benefit Cost Ratio*, maka dapat dianalisa sebagai berikut:

Dari hasil *Benefit* dan *Cost*, dapat dianalisa bahwa jumlah *Benefit* lebih besar dari jumlah *cost*. jumlah *Benefit Present Worth* Bagi Masyarakat adalah sebesar Rp 110.000.000, sedangkan untuk jumlah *Cost Present Worth* Bagi Masyarakat adalah sebesar Rp 84.500.000. Nilai BCR  $1.30 > 1$ . Ini artinya bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guru juga berhasil atau layak dirasakan oleh masyarakat.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk menentukan *Benefit Cost Ratio* (BCR) yang optimal, perlu diketahui terlebih dahulu manfaat dan biaya dengan menerapkan manfaat dalam bentuk jenis uang dan biaya – biaya dalam bentuk uang. Adapun manfaat yang dirasakan adalah sebagai berikut:
  - Manfaat bagi guru
  - Manfaat bagi siswa/i kelas 3
  - Manfaat bagi sekolah
  - Manfaat bagi orang tua
  - Manfaat bagi masyarakat
2. Hasil perhitungan *Benefit Cost Ratio* sebagai berikut:

Tabel 6.1 Guru melanjutkan pendidikan

No	Nama Guru	Pendidikan	<i>Benefit</i> (Rp)	<i>Cost</i> (Rp)	<i>Ratio</i> $\Delta B / \Delta C$
1	Yuni Syafri	DIII – S1	32.192.952	19.120.000	1,68
2	Elni Yeti	S1 – S2	44.063.772	40.240.000	1,09
3	Asmariadi	S1 – S2	41.928.144	38.780.000	1,08

Tabel 6.2 Pelatihan guru

No	Nama Guru	Jenis Pelatihan	<i>Benefit</i> (Rp)	<i>Cost</i> (Rp)	<i>Ratio</i> $\Delta B / \Delta C$
1	Hairul Salim	Matematika	1.844.299	1.370.000	1,34
2	Elni Yeti	B. Indonesia	1.844.299	1.550.000	1,18
3	Gusman Suheri	B. Inggris	2.235.238	1.500.000	1,49
4	Sukino	Fisika	2.252.821	840.000	2,68
5	Pisriyanti	Biologi	2.374.176	520.000	4,65
6	Asmariadi	Kimia	1.795.734	1.110.000	1,61
7	Rahmadianto	Ekonomi	1.759.312	650.000	2,70
8	Eva Marnita	Geografi	2.233.248	640.000	3,48
9	Epriyon	Sosiologi	2.264.668	675.000	3,35



Tabel 6.3 Siswa/i Kelas 3

No	Nama	<i>Benegfit</i> (Rp)	<i>Cost</i> (Rp)	<i>Ratio</i> $\Delta B / \Delta C$
1	Siswa/i kelas 3	8.420.000	3.320.000	2.53

Tabel 6.4 Sekolah SMA Negri 3 Teluk Kuantan

No	Nama	<i>Benegfit</i> (Rp)	<i>Cost</i>	<i>Ratio</i> $\Delta B / \Delta C$
1	Sekolah	111.250.000	91.850.000	1,21

Tabel 6.5 Orang Tua

No	Nama	<i>Benegfit</i> (Rp)	<i>Cost</i> (Rp)	<i>Ratio</i> $\Delta B / \Delta C$
1	Orang Tua	5.720.000	5.000.000	1,41

Tabel 6.6 Masyarakat

No	Nama	<i>Benegfit</i> (Rp)	<i>Cost</i> (Rp)	<i>Ratio</i> $\Delta B / \Delta C$
1	Masyarakat	110.000.000	84.500.000	1,30

3. Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan *Benefit Cost Ratio* terhadap kinerja guru yang melanjutkan pendidikan, pelatihan guru, yang dirasakan manfaatnya oleh guru, siswa/i kelas 3, sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan, orang tua, masyarakat  $BCR > 1$  maka dikatakan seluruhnya berhasil atau layak.

## 6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada sekolah SMAN 3 Teluk Kuantan untuk mengetahui *Benefit Cost Ratio*, penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan, antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menghitung *Benefit Cost Ratio* dengan memadukan beberapa metode untuk mengetahui hasil perbandingan yang lebi sempurna lagi. Sehingga dapat dilihat seberapa besar manfaat yang didapat baik dari guru, sekolah maupun dari pihak lain.

2. Bagi pihak sekolah sebaiknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada SMA Negeri 3 Teluk Kuantan perlu ditingkatkan. Sehingga pegawai secara keseluruhan mampu meningkatkan kinerja dan prestasinya. Diharapkan kepada kepala sekolah SMA Negeri 3 Teluk Kuantan untuk mampu melakukan pendataan terhadap guru yang telah mengikuti diklat, sehingga dapat mengetahui bagai mana pengaruhnya terhadap kinerja guru di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hafidh, Aula. *Cost Benefit Analysis*. Skripsi Yogyakarta 2010.
- Bahri, Zainul. *Analisis Produktifitas Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Sarana Pendidikan Dan Pelatihan Dikota Jambi*. Jurnal Paradigma Ekonomika Volume 3 Nomor 1, April 2011.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*, Edisi keenam, Jakarta.
- Giantman, M. *Ekonomi Teknik*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2005.
- Kunartinah. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Volume 17 Nomor 1, Maret 2010.
- Mondy, Wayne R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta. 2008.
- Muhlisin. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa depan*. Makala Dipresentasikan. Malang Simposiun Nasional Pendidikan di Universitas Muhamdiyah Malang, 2000.
- Musarofah. *Kinerja Guru*. Skripsi Jakarta 2008.
- Pujawan, I Nyoman. *Ekonomi Teknik*, Edisi Kedua, Penerbit Guna Widya Surabaya. 2009.
- Rachmawati, Ike kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2007.
- Suti, Marus. *Strategi Peningkatan Mutu di Daerah Otonomi Pendidikan*. Jurnal MEDTEK, Volume 3 Nomaor 2, Oktober 2011.
- Sofia Hasanah, Dedeh. *Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Penelitian Pendidikan Volume 11 Nomor. 2 Oktober 2010.
- Summary. *Kajian metode Analisis Biaya Manfaat Hasil Litbang*. Kementrian Pekerjaan Umum Badan Penelitian dan Pengembangan Tahun Anggaran 2011.

Slamet, A.U. *Analisis Pengaruh Faktor Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Fungsional Wilayah VI di Lingkungan Inspektorat Jenderal Departemen Pekerjaan Umum*. Jurnal Manajemen Tahun 26 Nomor 280 Januari 2009.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wijaya, David. *Implikasi Manajemen Keuangan Sekolah Terhadap Kualitas Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur Nomor 13 / Tahun ke 8 / Desember. 2009.